

**ASIGNACIÓN ACADÉMICA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL
QUEHACER PEDAGÓGICO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD**

KELLY JOHANA GÓMEZ JIMÉNEZ



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

BUCARAMANGA

2011

**ASIGNACIÓN ACADÉMICA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL
QUEHACER PEDAGÓGICO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD**

KELLY JOHANA GÓMEZ JIMÉNEZ

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Pedagogía

Director. Mgr. CÉSAR AUGUSTO ROA



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

BUCARAMANGA

2011

AGRADECIMIENTOS

Y entonces una lista muy larga se desprende en mi memoria...

A la totalidad divina, mi motivo, mi principio y mi fin...

A la más clara representación de amor, fidelidad, confianza y bondad: Diela Jiménez y Norberto Gómez

A mis amigos favoritos de fila, al lado de quienes quiero caminar siempre: Edwin G. J. Katherine G. J. y Bryan T. J.

Al oído, la voz y el abrazo oportuno, motivador y guía durante este camino: César Augusto Roa

A mis mentores directos e indirectos: Adolfo Arenas Landínez, José Horacio Rosales, Jaime Otoniel Ayala, Gabriel Ordoñez P. Adriana Castillo P. Patricia Casas F. Juan Carlos Barbosa, Jorge Villamizar M. Carlos Arturo Sandoval, Bernardo Restrepo, Rafael Ávila Penagos.

A los que permanecieron atentos, dispuestos y partícipes: Diana Ruíz Santos, Andrea Corzo, Blanca María Roa, Deicy Delgado, Mayerly Llanes, Marcela Dueñas, Sonia Latorre, Dorys Ramírez, Carmen Tarazona.

A mis amigos, compañeros y profesores de la maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander

Por su afecto y apoyo

Muchas gracias.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
1 PLANEACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	16
1.2 LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.3 LOS OBJETIVOS	19
1.4 JUSTIFICACIÓN	20
1.5 EL ESCENARIO DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2 DOCUMENTACIÓN	23
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	23
2.2 MARCO LEGAL	37
2.2.1 NORMATIVA NACIONAL	37
2.2.2 REGLAMENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	44
2.3 HORIZONTE TEÓRICO	51
2.3.1 EJE: GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	53
2.3.2 EJE: CALIDAD	61
2.3.3 EJE: DESARROLLO HUMANO	77
3 DISEÑO E INGENIERÍA DEL PROCESO	80
3.1 ETAPA CUANTITATIVA	82
3.1.1 SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO	84
3.1.2 ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO Y PILOTAJE	88
3.1.3 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	92
3.1.4 APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	99
3.1.5 ANÁLISIS UTILIZANDO SPSS	99
3.2 ETAPA CUALITATIVA	102
3.2.1 ENTREVISTAS A PERSONAL DE LA SALUD.....	106
3.2.2 REVISIÓN DOCUMENTAL.....	107
3.2.3 OBSERVACIONES PARTICIPANTES Y DIARIO DE CAMPO	110
3.2.4 MUESTREO TEÓRICO	110
3.2.5 ENTREVISTAS A PROFESORES	111

3.2.6	EL ANÁLISIS DE LOS DATOS Y LA TRIANGULACIÓN	112
4	<u>DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</u>	<u>115</u>
4.1	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA LABORAL.....	116
4.1.1	DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS	116
4.1.2	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	120
4.2	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	126
4.2.1	DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS	126
4.2.2	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	135
4.3	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LAS SITUACIONES QUE GENERAN SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN	140
4.3.1	DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS	140
4.3.2	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	144
4.4	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LAS SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN LA CALIDAD DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.....	145
4.4.1	DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS	145
4.4.2	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	150
5	<u>PROYECCIÓN Y DESARROLLO</u>	<u>153</u>
5.1	CONCLUSIONES FINALES	153
5.2	REFLEXIONES EMERGENTES	156
5.3	RECOMENDACIONES.....	158
5.4	COMENTARIOS FINALES.....	159
	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</u>	<u>161</u>

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de Antecedentes	24
Figura 2: Resumen de la organización del trabajo docente, según el reglamento	50
Figura 3: Ejes Conceptuales de la Investigación.	52
Figura 4: Modelo teórico sobre síndrome de quemarse por el trabajo, tomado de Gil Monte (2005).	70
Figura 5: Acciones llevadas a cabo en la etapa cuantitativa.	84
Figura 6: Relación entre la escala de valoración de la encuesta y la interpretación de los niveles por factores.	88
Figura 7: Creación de la base de datos, universo de la población.	94
Figura 8: Elección de la muestra.	96
Figura 9: Muestreo aleatorio simple	97
Figura 10: Margen de error	98
Figura 11: tamaño de Muestra	98
Figura 12: Base de datos SPSS	100
Figura 13: Análisis pregunta por pregunta, SPSS.	101
Figura 14: Gráfica de análisis arrojadas por SPSS.	102
Figura 15: Acciones llevadas a cabo en la etapa cuantitativa.	105
Figura 16: Foco de análisis y categorías observadas.	116
Figura 17: Proporcionalidad del trabajo docente.	117
Figura 18: Uso de la palabra <i>carga académica</i>	118
Figura 19: Relación entre la escala de valoración de la encuesta y la interpretación de los niveles por factores.	127

Figura 20: Información profesionales de la salud.	133
Figura 21: Niveles de satisfacción laboral.	138
Figura 22: Situaciones que generan y no generan satisfacción	140
Figura 23: Situaciones que favorecen y no favorecen las prácticas pedagógicas.	146

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Perfil de desgaste de la Salud de trabajadores docentes, tomado de Parra, 2005.....	27
Tabla 2: Nexos y aportes de los antecedentes investigativos con la propuesta.....	35
Tabla 3: Estructura general de la encuesta.	91
Tabla 4: Documentos a analizar en cada categoría (ver anexos 3 y 4)	109
Tabla 5: Ejemplos de asignación académica	120
Tabla 6: Ítems, mediana y moda.	127
Tabla 7: Frecuencia en las respuestas del factor agotamiento.	128
Tabla 8: Frecuencia en las respuestas del factor despersonalización	130
Tabla 9: Frecuencia en las respuestas del factor realización personal.	131

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Análisis detallado de las encuestas.....	168
Anexo 2: Tablas de análisis de la información recolectada con los profesionales de la salud.....	187
Anexo 3: Registro de documentos analizados	201
Anexo 4: Información de cada instrumento por categorías de análisis	210

RESUMEN

TITULO: *Asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas en el contexto de la Universidad **

AUTOR: Kelly Johana Gómez Jiménez**

PALABRAS CLAVE: docentes universitarios, organización del trabajo docente, satisfacción laboral, calidad de las prácticas pedagógicas, investigación mixta, método descriptivo, etnografía.

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO:

Las problemáticas que actualmente aquejan a los docentes incitaron el desarrollo de este proyecto, el cual se interesó por indagar acerca de la relación: responsabilidades docentes vs tiempo (relación conocida como *asignación académica*). A lo largo de esta investigación se analizó la incidencia de tal asignación académica en la satisfacción laboral y en la calidad de las prácticas pedagógicas, en otras palabras se analizó si el número de funciones que cumple un docente y el tiempo que dispone para llevarlas a cabo, puede tener repercusiones en el bienestar físico y mental del docente, y en su desempeño laboral.

Este estudio se llevó a cabo con profesores universitarios, con quienes se entabló comunicación a través de diferentes mecanismos, partiendo de que el enfoque de Investigación definido para la puesta en marcha del proyecto fue mixto, por lo que se aplicaron técnicas de recolección de datos tanto cuantitativas como cualitativas.

A lo largo este informe de investigación se detallan cada una de las fases que atravesó este proyecto, el riguroso proceso que se hizo necesario para llegar a los resultados obtenidos, desde la estructuración de lo que nos propusimos al iniciar el camino, pasando por el análisis de la situación problemática, la revisión de literatura relacionada, búsqueda de antecedentes, referentes conceptuales y legales, el diseño de la metodología de trabajo, la construcción de instrumentos, la aplicación de los mismos, la recolección de otras evidencias, el análisis de la información, la interpretación de lo obtenido a la luz de los datos emergentes, la teoría, la mirada de la investigadora y la presentación del informe final.

* Tesis

** Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Educación. Maestría en Pedagogía. Director Mg César Augusto Roa.

ABSTRACT

TITLE: *Educational placement, job satisfaction and quality of teaching practices in the University context* *

AUTHOR: Kelly Johana Gómez Jiménez**

KEYS WORDS: Docencia, organización del trabajo docente, satisfacción laboral, calidad de las prácticas pedagógicas, investigación mixta, método descriptivo, etnografía.

ABSTRACT:

The problems currently besetting teachers prompted the development of this project, which is interested in inquiring about the relationship vs. time teaching responsibilities (educational placement), namely, what are the functions of a teacher and how much time has to carry out according to what is obtained is analyzed the incidence of such educational placement in job satisfaction and the quality of their teaching practices.

This study was conducted with university professors, with whom he entered into communication through different instruments, based on the research approach defined for the implementation of the project was mixed so we applied quantitative techniques and qualitative techniques.

Throughout this research report detailing each of the stages that this project went through, the rigorous process that it became necessary to get results from the structuring of what we set out to start the way, through analysis of the problem situation, review of related literature, background search, and legal concepts regarding, the design of the methodology of work, construction of instruments, their application, the collection of other evidence, the analysis of information, the interpretation of the obtained in the light of emerging data, theory, the gaze of the researcher and the final report.

* Tesis

** Industrial University of Santander, Human Sciences Faculty, School of Education. Master in Pedagogy. Director Mg. César Augusto Roa.

INTRODUCCIÓN

En esa búsqueda por hacer parte de un grupo, pero sin perder la mirada de foránea, la más parecida a la de un investigador, terminé

Identificada con los resultados de esta investigación. Diagnóstico: dorsalgia, tratamiento: terapia física (La investigadora)

Asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas en el contexto de la Universidad es un proyecto de investigación que surge desde el año 2010 en el marco de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander, como parte del colectivo de investigación *Calidad educativa y gestión escolar* (grupo CEGE). Este proyecto analiza la incidencia de la asignación académica institucional de profesores universitarios (más conocida como “carga académica”) en su satisfacción laboral y en la calidad de sus prácticas pedagógicas.

Este proyecto se llevó a cabo en una facultad de Ingenierías con profesores de planta de la institución, quienes fueron los informantes primarios de esta investigación en la que también participaron profesionales del sector salud y profesores de otras carreras (durante las observaciones). El informe final de investigación se estructuró por capítulos haciendo una analogía con las etapas que se implementan en un proyecto de Ingeniería (planeación, documentación, diseño e ingeniería del proceso, descripción y análisis de resultados, proyección y desarrollo) dado que el estudio se desarrolló en una facultad que trabaja este campo disciplinar. A continuación se enuncian lo que se abordó en cada fase del proyecto.

Planeación de la Investigación: presenta la situación problemática que incentivó el proyecto, así mismo los objetivos, las preguntas directrices y contexto de investigación, es decir, el esquema inicial de la propuesta.

Documentación: aborda los antecedentes investigativos, el marco legal y el horizonte teórico, referentes importantes para la planificación, puesta en marcha y análisis de la propuesta.

Diseño e ingeniería del proceso: presenta el diseño metodológico que se eligió para implementar el estudio y las especificaciones estructurales del proyecto.

Descripción y análisis de resultados: analiza la información recolectada a través de técnicas e instrumentos a la luz de los propósitos de la investigación, referentes teóricos del proyecto y mirada de la investigadora.

Proyección y desarrollo: presentan las conclusiones generales, recomendaciones y reflexiones finales.

1 PLANEACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Incertidumbre, cambio permanente, conexión, alianzas intercontinentales, transversalidad, entre otros, son algunos de los sucesos que necesariamente aparecen cuando se da una mirada a la sociedad hoy, una sociedad marcada por la llamada globalización, que ha venido transformando la dinámica social, política, económica y por supuesto educativa. Las instituciones educativas y específicamente las facultades de educación, tienen la responsabilidad de estudiar los retos que se deben asumir hoy para responder a las necesidades y a las problemáticas que desencadenan estas nuevas formas de vida. Menciona (Marco Raúl Mejía, 2003), que nos estamos enfrentando a nuevas formas de funcionamiento social, las organizaciones funcionan bajo una lógica distinta, el tiempo se distribuye de otras maneras y por lo tanto la noción del sujeto como ser social ha variado.

Centrando la mirada en el campo de la educación y específicamente en uno de sus actores principales, el Maestro, inquieta el deseo por conocer ¿en qué lugar ha quedado el maestro del siglo XXI? ¿Qué ha pasado con él en los últimos años? ¿Cómo se percibe al docente actualmente? ¿Cómo se percibe él a sí mismo?, entre otros interrogantes. Posibles respuestas a estos asuntos se tienen a la mano gracias a informaciones suministradas por los medios de comunicación², especialmente a testimonios de los propios profesores, quienes abiertamente manifiestan un creciente malestar, asociado a factores como: baja remuneración salarial, alto número de responsabilidades, falta de reconocimiento social, de incentivos, de apoyo institucional y

² En esta etapa de la investigación se hizo una revisión de la problemática docente que se deja ver a través de las protestas, noticias y testimonios de los docentes, registrados mediante videos, noticias y artículos.

gubernamental para la cualificación e investigación; escasez de recursos: espacios, materiales, presupuestos, tiempos de trabajo, etc.

Interesada por estos temas, la oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), desarrolló un estudio en 6 países de Latinoamérica relacionado con las condiciones de trabajo y salud docente; a partir de esta investigación se lanzó una voz de alarma a la comunidad académica latinoamericana, ya que se halló un alto porcentaje de profesores con afecciones a nivel de su salud mental, manifiesta en estrés, depresión, neurosis y otras relacionadas con la salud física, tales como: gastritis, úlceras, colon irritable, enfermedades que encontraron asociadas con las condiciones laborales del docente.

Los trastornos bipolares , el estrés, así como los problemas musculares, gástricos y cardiovasculares, asociados a causas laborales son enfermedades cada vez más comunes en la profesión docente, de ahí que en el libro *cuando se quema el profesorado en secundaria*, la profesión docente es considerada una profesión de alto estrés (Napione, 2008); sumado a ello en el mismo texto, mencionan que en la década del 70' no existía tan alto número de publicaciones relacionadas con el estrés del profesorado como en la actualidad. Éstos y otros hechos evidencian la inconformidad de muchos maestros frente a la manera en que desarrollan su labor, lo cual motivó la gestación del presente proyecto.

Ante esta problemática relacionada con el trabajo docente en la educación básica y media, llama la atención analizar qué ocurre en el campo de la educación superior, cómo se organiza la labor del docente universitario, cómo piensan las Universidades el trabajo de un profesor y ello qué tanto responde a la realidad de lo que los profesores viven en el ejercicio de su práctica profesional. La mirada de este tipo de configuración del trabajo docente es una manera de acercarse al sujeto-profesor, de quién se quiere conocer cuál es su nivel de satisfacción laboral y éste qué tanto tiene que ver con la calidad de lo que hacen.

Las instituciones educativas en cumplimiento de las normativas Nacionales y las institucionales tienen la responsabilidad de organizar el trabajo de los docentes, es decir determinar las condiciones: tiempos, actividades, recursos, salario con que cuentan los profesores para desarrollar su actividad; no obstante, la percepción que generan los resultados de diversas investigaciones en el área, como se dijo antes, según lo que refieren los mismos maestros, es que no siempre esas condiciones son el reflejo de lo que sucede en la práctica, lo que puede contrastarse con otras situaciones como que, los docentes invierten horas extra curriculares para el desarrollo de sus tareas, se atrasan en la rendición de notas e informes, repiten sus prácticas pedagógicas, tienen poca producción intelectual, etc.

Para efectos de la presente investigación el problema se delimitó a través de la siguiente manera ¿Cómo incide *la asignación académica* en la satisfacción laboral y en los procesos pedagógicos de los profesores?

La *asignación académica institucional* o también llamada coloquialmente “carga académica”, establece los tiempos y las responsabilidades que debe cumplir un profesor en torno a tres procesos misionales propios de la Educación Superior: docencia, investigación y extensión. La *asignación académica* es una condición laboral, pues es un referente que tiene el profesor para saber qué hacer y cuánto tiempo dispone para desarrollar sus tareas.

Teniendo claridad en el problema a estudiar, se analizaron las limitaciones y posibilidades que poseen los profesores para el ejercicio de su práctica, la correspondencia existente entre lo planteado en la normativa institucional y las prácticas diarias del profesor, sus tiempos reales invertidos, se confrontó esa condición: *asignación académica*, con la realidad del profesor y se analizó el efecto de ello en la satisfacción laboral y en la calidad de su quehacer, para ello se trabajó con profesores de carrera o “de planta” de una facultad en una institución de educación Superior, como se detallará en el siguiente apartado.

1.2 LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los profesores de carrera respecto a las responsabilidades y tiempos asignados institucionalmente?

¿Qué situaciones de la cotidianidad laboral generan satisfacción e insatisfacción en los profesores?

¿De qué manera estas situaciones favorecen u obstaculizan sus procesos pedagógicos?

En coherencia con estas preguntas de investigación los objetivos de esta investigación fueron.

1.3 LOS OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la incidencia de la *asignación académica institucional* en la satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico de profesores universitarios.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción de los profesores en el ejercicio diario de su labor.
- Determinar qué situaciones de la cotidianidad del profesor, le generan satisfacción e insatisfacción.
- Indagar de qué manera estas situaciones favorecen u obstaculizan los procesos pedagógicos

1.4 JUSTIFICACIÓN

La reciente norma ISO 26.000:2010 de responsabilidad social ratifica la necesidad de que todo tipo de organización, sea empresa, institución educativa, ong, etc, además de comprometerse con el desarrollo eficiente de su razón social, se preocupe por los sujetos que constituyen su organización, así como por el impacto social, ambiental y ecológico de sus actuaciones. Esto implica que en una institución hoy es tan importante la calidad con que se lleven a cabo los procesos misionales de la institución, así como la satisfacción de los empleados, el cuidado del medio ambiente, la labor social que realice, entre otros asuntos que antes parecían estar en un segundo plano.

Desde esta perspectiva, las Instituciones educativas no sólo tienen el desafío de educar y de contribuir a la formación de seres humanos, reflexionando sobre asuntos propios de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también deben darle lugar al pensar acerca de la proyección de sus esfuerzos educativos reflejados en el comportamiento de los estudiantes fuera de los entornos escolares o por ejemplo qué ocurre con los actores que forman parte de las Instituciones: estudiantes y maestros.

La presente investigación la protagonizan los maestros, se piensa en ellos desde su dimensión profesional, así como personal, interés conocer lo que ellos tienen por contar en torno cómo se sienten en el ejercicio de su labor, qué ocurre con sus prácticas pedagógicas, cuáles son las posibilidades y limitaciones que encuentran para el desarrollo de sus procesos educacionales, en qué consiste su día a día en esta profesión, qué ocupa su tiempo, sus actuaciones, etc, todo ello con el fin de conocer más a fondo la realidad que vive el maestro, un contraste entre lo que lo rige a nivel normativo y lo que le exige la profesión en el ejercicio cotidiano.

Se espera que los resultados de esta investigación sean útiles a la institución y específicamente a la facultad en que se llevó a cabo, una facultad de Ingenierías, perteneciente a una institución ampliamente reconocida en el ámbito Nacional por sus

altos niveles de excelencia académica, sin embargo, soportados en la lógica de las *organizaciones que aprenden*³, las instituciones “se deben rehacer, revitalizar y renovar en forma sostenida, no por decreto u órdenes ni por reglamentos, sino tomando una orientación de aprendizaje”(Senge, Pag 17); en otras palabras, no hace falta estar mal para estar mejor. Los resultados obtenidos de la investigación han generado reflexiones interesantes acerca de la configuración del trabajo docente y puede ser un indicador a tener en cuenta para generar planes de prevención y minimización de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el profesorado en la institución.

A lo largo de estas páginas se exponen las razones, soportes, formas de trabajo y hallazgos que caracterizaron a esta investigación, que gira en torno a la vida de los docentes en la U, una mirada crítica y a la vez humanizante del trabajo del profesor universitario.

1.5 EL ESCENARIO DE LA INVESTIGACIÓN⁴

Esta investigación se desarrolló en una prestigiosa Institución de Educación Superior pública de la región oriente, Universidad autónoma, financiada por el Estado con una oferta de 31 programas académicos de pregrado, 24 especializaciones, 22 maestrías, 9 especializaciones médico quirúrgicas y 4 doctorados.

Atiende una población de 19.300 estudiantes aproximadamente, incluyendo sus sedes ubicadas en otros municipios del departamento de Santander, en su mayoría los estudiantes admitidos en ella son de estratos socioeconómicos 0, 1, 2, 3 y 4, provienen

³ Haciendo alusión al concepto de Peter Senge, el cual fue relevante para el desarrollo de la investigación.

⁴ La información relacionada con las características de la Institución con la que se trabajó se basa en la Información disponible en la página web de la Universidad, no se menciona la dirección electrónica con el fin de mantener la confidencialidad del proceso.

principalmente de los departamentos de Santander, Norte de Santander, Arauca, César y Costa Atlántica.

Esta institución tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad. Esta Institución contribuye al desarrollo regional, mediante la formación del talento humano, la investigación y la extensión, reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida, la competitividad internacional y el crecimiento económico que promueve.

El máximo órgano de gobierno en la institución es el consejo Superior y el consejo académico es la máxima autoridad académica, cuenta con facultades, dirigidas por un decano y estas facultades cuentan con escuelas, dirigidas por un director, y una dirección de Investigaciones, cuyos miembros confluyen en un consejo de facultad. Así mismo existe un Instituto de regionalización que se encarga de fortalecer la acción y proyección institucional en las sedes de provincia.

Cuenta con programas académicos y desarrollos investigativos en las áreas de las Ingenierías, las Ciencias, las Humanidades y la salud, además de unidades de soporte tales como: Bienestar Universitario, Dirección de Investigaciones, Bibliotecas, salas de estudio, Centro de Tecnologías, auditorios, talleres, laboratorios, museos, canchas deportivas y zonas verdes.

La facultad con la que se trabajó fue una facultad de ingenierías que cuenta con 6 departamentos o escuelas del área de las Ingenierías. Atiende aproximadamente 7300 estudiantes y cuenta con un cuerpo de profesores de carrera (también conocidos como de planta) de aproximadamente 109, sin contar aquellos que tienen otro tipo de vinculación con la Universidad (cátedra). En el capítulo 3 se expone con mayor detalle las características de la población con la que se trabajó.

2 DOCUMENTACIÓN

El proceso de documentación contempló la búsqueda de varios referentes importantes, tales como: los antecedentes de la investigación, el marco legal y el horizonte teórico. En el proceso de revisión de literatura relacionada, se presentan varios referentes investigativos de carácter nacional e internacional; en cuanto a los referentes legales se expondrán algunos decretos y leyes relacionados con la educación; y por último se abordarán desde las posturas teóricas los ejes temáticos de mayor interés para el desarrollo de la investigación.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Uno de los primeros pasos necesarios en el proceso de investigación se halla en la necesidad de indagar acerca del estado del arte del objeto de estudio, ello con el fin de reconocer qué tanto se ha avanzado al respecto del tema por el cual se va indagar, de tal modo que se definan con solidez los referentes que cimentan las bases de la investigación y los puntos de partida desde donde se van a direccionar los objetivos de trabajo.

En un primer momento fue difícil encontrar referentes relacionados con el problema objeto de investigación; sin embargo la revisión bibliográfica, reflexión y comprensión a profundidad acerca del tema tratado, permitió ir identificando la diversidad de variantes y miradas dadas al problema, lo cual amplió el espectro de búsqueda, a tal punto que después de una exhaustiva indagación de antecedentes se hallan respuestas alrededor de todo el mundo, como se muestra en la figura 1.

Hay una vasta literatura que documenta la problemática relacionada con las condiciones laborales de los profesores, la satisfacción laboral de los docentes y la proporción entre satisfacción y calidad en la actividad docente, aunque no todas las que se presentan a continuación se desarrollaron en el campo de la educación Superior, brindaron herramientas valiosas que clarifican el panorama de lo que se investigó.

En el mapa que se presenta a continuación se registran algunas de las investigaciones que se consultaron, las cuales fueron antecedentes representativos del presente estudio investigativo.

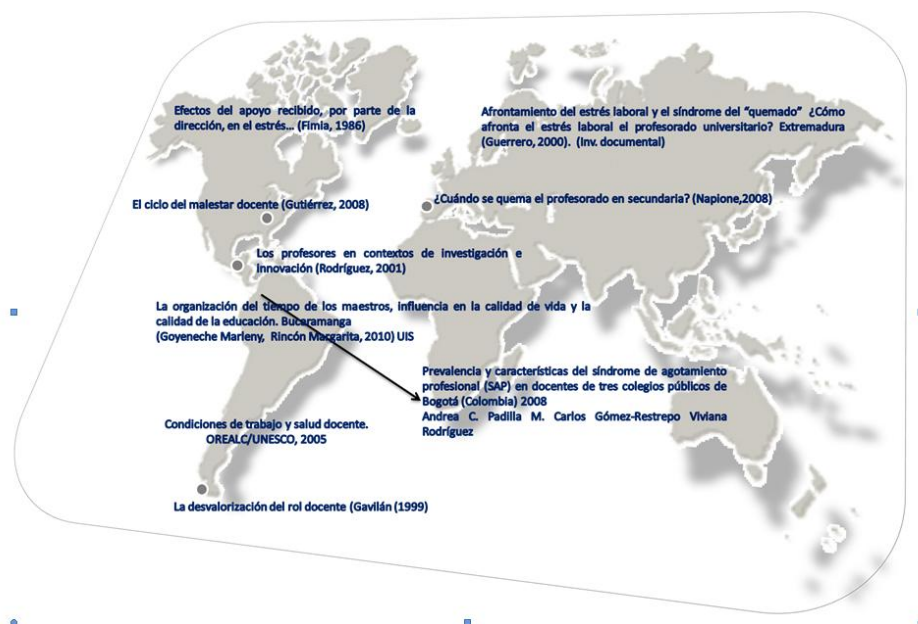


Figura 1: Mapa de Antecedentes

Para dar inicio al breve recorrido histórico-social de este tema, visto desde la mirada de diferentes investigadores, se eligió una investigación que se desarrolló en cinco países de Latinoamérica (Argentina, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay) en alianza con

organizaciones docentes, universidades y centros académicos, liderada por la OREALC/UNESCO, organización que considera que la salud docente es un tema que debe ser colocado en el debate sobre la calidad de la educación y por tanto investigó acerca de la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los profesores.

El equipo de la investigación partió de la premisa que la salud es un proceso social que tiene como un componente fundamental las condiciones sociales y laborales de las personas, de tal modo que las condiciones sociales y laborales en que se desenvuelve el docente son aspectos que inciden en su salud física y mental, una discusión que a nivel de educación ha estado ausente. En efecto, encontraron que enfermedades como el estrés, las enfermedades psicosomáticas (gastritis, úlceras, presión arterial alta), depresión, afonía, várices, problemas respiratorios, son patologías ocupacionales frecuentes en los profesores.

Al ser consideradas patologías ocupacionales, tienen una alta causalidad en las condiciones de trabajo en que se realiza la práctica de la docencia e impacto de las mismas sobre la calidad y condiciones de vida de los trabajadores docentes. Uno de los aportes de la investigación fue hacer visibles los riesgos específicos del trabajo docente y desmitificar la consideración de que es un trabajo de bajo riesgo (el que se basaba en un enfoque que sólo visualiza como problemas el accidente laboral y la enfermedad profesional clásica causada por agentes de riesgo físicos, químicos o biológicos).

En el desarrollo de la investigación se identificaron los principales perfiles de desgaste (las molestias más comunes de los docentes) de la salud de trabajadores docentes (ver tabla 1). El concepto de desgaste se refiere a una disminución del bienestar objetivo y subjetivo, que abarca desde el malestar tolerable pero que se prolonga en el tiempo y alcanza una intensidad que interfiere con algunas funciones, hasta la enfermedad discapacitante que requiere hospitalización y eventualmente causa la muerte.

PERFIL DE DESGASTE DE LA SALUD DE TRABAJADORES DOCENTES	
Dimensión de desgaste de la Salud	Indicadores
Desgaste de la salud mental.	En Estados Unidos, en 1978, en el 23% de licencias por enfermedades entre educadores aparecía el estrés como factor contribuyente (OIT, 1992) En Argentina, 1994, la encuesta nacional realizada por CTERA detecta que al 25% de los docentes se les ha diagnosticado estrés, y al 13%, neurosis o depresión (Martínez, Valles, Kohen, 1997). En Chile, un estudio a una muestra representativa de profesores en 2003 arroja una prevalencia de vida de 29,1% para depresión mayor y de 23,1% para trastornos de ansiedad (Colegio de Profesores de Chile, s.f.). En Estados Unidos se estimaba en 1991 que entre el 5% y el 20% de los docentes sufrían en algún grado de síndrome de burnout (Farber, 2000) Entre 1989 y 1993, el 30% de los medicamentos entregados por la seguridad social a docentes, en Québec, estaban relacionados con problemas de Salud mental (Messing et al., 1999).
Desgaste de la función vocal	La encuesta da conocerse en Chile muestra una OR de 4,4 para afecciones vocales. Comparados con un grupo de control (Colegio de Profesores de Chile, s.f.). Entre las profesiones que utilizan la voz, los docentes son el grupo que más demanda ayuda médica por problemas en ella (Jonsdottir et al., 2002). En los países occidentales, alrededor del 40% de los docentes reportan problemas de la voz (Kosztyla-hojna et al., 2004). En la encuesta de CTERA, en Argentina, se detecta que el 33,7% de los docentes han sufrido de disfonía (Martínez et al., 1997).

	En un estudio sobre ruido en salas de clase en España se verifica que los niveles de contaminación acústica no representan riesgos para la función auditiva, pero si dificultan la comunicación, con riesgo para la voz (Ruiz et al., 2001)
Desgaste del aparato músculo-esquelético	En Argentina, el 15,9% de docentes han sufrido de lumbago (Martínez et al., 1997). 7,3% de docentes en España se han ausentado del trabajo por afecciones musculo-esqueléticas (Servilla, Villanueva, 2000). Los profesores y profesoras en Quebec tienen una proporción baja de problemas músculo-esqueléticos, pero mayor al promedio de otros trabajadores de servicios de similares grupos de edad (Messing et al., 1997). En nueve periodos de observación ergonómica de 10 minutos cada uno, del trabajo de profesoras en Québec, se registró que el 43% del tiempo permanecían caminando, y que permanecen de pie la mayor parte del tiempo (Messing et al., 1997).
Desgaste de órganos de los sentidos	En Argentina, el 26,5% de docentes sufren de miopía (Martínez et al., 1997). En una observación ergonómica del trabajo de profesores de Québec, de 107 minutos y 16 segundos, en que se evalúa la concentración visual durante el trabajo de aula, se registraron solo 6,3 segundos de distracción de la mirada (Messing et al., 1999). La encuesta a profesores en Chile muestra una OR de 2,4 para problemas visuales, comparados con un grupo de control (Colegio de Profesores de Chile, s.f.).
Otras indicadores	Entre profesores y profesoras se registra un alto porcentaje de problemas de várices (datos de informes de Colegio de Profesores de Chile y de Martínez et al.). Los profesores se encuentran expuestos a enfermedades infecciosas respiratorias (datos de informes de Sevilla, 2000, y de Martínez et al.).

Tabla 1: Perfil de desgaste de la Salud de trabajadores docentes, tomado de Parra, 2005

Concluyen a partir de esta investigación que a los docentes les gusta el trabajo que realizan y destacan como fuente de realización y satisfacción, el trabajo con sus estudiantes, aunque reconocen riesgoso su trabajo por la sobrecarga, fatiga y desgaste que les implica. Aunque en general las directrices ministeriales definen lo que se debe enseñar, en qué tiempos y a qué población, entregando los medios que se consideran necesarios y suficientes, en la práctica cotidiana de la escuela, los docentes realizan una cantidad de funciones y tareas que no están incluidas en el trabajo prescrito; por lo que los docentes utilizan todas sus capacidades para la educación de conductas, la mantención de la atención de los alumnos en un nivel óptimo, para asegurar el bienestar físico de los mismos y para prestar el apoyo afectivo que suelen demandar.

Al respecto tienen en cuenta que desde el punto de vista ergonómico y desde estudios de la psicología social, se ha destacado como factor de riesgo la ausencia de límites en el tiempo de trabajo: se trabaja bajo presión en el aula para satisfacer demandas múltiples; faltan espacios para la adecuada pausa y descanso durante la jornada; los cambios en los sistemas educativos han empujado al doble empleo a muchos docentes; las trabajadoras realizan una doble y triple jornada laboral, completando tareas en su hogar al mismo tiempo que asumen roles maternos.

En contraste se presenta ahora otra investigación que fue desarrollada con docentes universitarios, con quienes se estudió el tema del **afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado** “Burnout” (Guerrero, 2000). Esta investigación fue realizada durante cinco años en la Universidad de Extremadura (UEX, España) y tuvo como finalidad evaluar la incidencia del síndrome de Burnout o desgaste psíquico laboral en el profesorado universitario.

Dentro de los propósitos de la investigación se encontraba: observar cómo afronta el estrés laboral el profesorado, si padece el síndrome Burnout y en qué nivel. La hipótesis central del trabajo fue que el profesorado universitario que mayor agotamiento sufre, presenta también sentimientos de desadaptación y desánimo por la profesión. Algunas

de las conclusiones obtenidas fueron: que el síndrome de desgaste psíquico está relacionado con los modos de afrontar situaciones laborales estresantes, que en este síndrome están implicados factores personales, el contexto, la organización misma del trabajo, pasando por aquellos que están relacionados con la formación profesional y que el empleo de estrategias de control, evitación, escape, previene el desarrollo del síndrome.

Desde otra perspectiva, la investigación: **La desvalorización del rol docente** (Gavilán, 1999) hace referencia a los problemas que han causado la desvalorización del docente. Dicha investigación hizo una aproximación a los compromisos emocionales que implican la actividad laboral del profesor en el interjuego del aula-escuela-comunidad y en sus diferentes estilos de relación y comunicación. Algunas de las hipótesis y conclusiones a las que llegó el estudio, es que las condiciones laborales del docente están directamente relacionadas con aspectos de tipo personal. Esta investigación tuvo en cuenta numerosas investigaciones realizadas entre los años 1980 y 1990 en Europa, Estados Unidos y Canadá, relativas a las dificultades y a las situaciones conflictivas de la tarea docente, allí se evidenciaba que el malestar de los docentes en su trabajo afecta su personalidad. Dentro de los indicadores del malestar docente, se encuentra la carga de actividades.

Gavilán (1999), investigadora principal, se basó en Esteve (1994) para describir al docente como un profesional obligado a realizar mal sus tareas, debido a la cantidad de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías que se le exige llevar a cabo, sin ofrecerle los recursos necesarios para poder cumplir con esos requerimientos y la consecuente sensación de desborde en el cumplimiento de su deber.

Por otra parte, se hallan estudios que se refieren a la realidad de los maestros en América Latina, su falta de tiempo, las responsabilidades de más de un trabajo, “la no rentabilidad de la profesión” y la consecuente “baja calidad del quehacer”. Una investigación relacionada es: **Los profesores en contextos de investigación e**

innovación (Rodríguez y Castañeda, 2001), allí se analiza la incorporación de la innovación y de la investigación en el mundo escolar y sus implicaciones para los maestros. En este proyecto se caracterizan aquellos maestros, cuyas jornadas de trabajo sobrepasan el horario establecido, incluso quienes tienen dos trabajos, que aunque sean reconocidos por su investigación, no cuentan con el tiempo para dedicarse a este ejercicio, como quisieran. En algunos casos son maestros que cuentan con financiación, reconocimiento de la comunidad educativa, apoyo institucional y acompañamiento de la universidad, pero no disponen de un estatuto que les permita incorporar las labores de generación de conocimiento pedagógico en su jornada académica. Ellos ponen al descubierto una problemática en la que el docente alarga sus jornadas de trabajo, invierte horas extras para cumplir todas sus responsabilidades y desarrollar tareas específicas de los proyectos en los que participa, actividades como lectura, análisis de la información, elaboración de informes y documentos, entre otras.

Por otra parte, el proyecto: **efectos del apoyo recibido por parte de la dirección institucional, en el stress, la satisfacción con el trabajo, las responsabilidades escolares, la salud y el interés por permanecer enseñando** (Fimian, 1986) realizado en Virginia, identificó las percepciones de los docentes frente al apoyo que les ofrecen los rectores de una institución. La investigación muestra la influencia del apoyo que reciben los maestros de la institución y especialmente del rector en los sentimientos de satisfacción o insatisfacción en su trabajo.

Según el estudio, el tipo de apoyo que se puede ofrecer al docente y que influye decisivamente en su grado de satisfacción, puede ser de tipo: emocional, valorativo-evaluativo, instrumental e informacional. Esta investigación es pertinente, ya que muestra claramente con qué fenómenos está asociada la insatisfacción laboral por sobrecarga de trabajo: enfermedad, dolores de cabeza, alcoholismo, úlcera, depresión, irritabilidad y ansiedad, lo que provoca stress, inseguridad, falta de permanencia en la profesión, mala relación con los colegas, etc.

También se trae a colación una investigación desarrollada en centro América: **El ciclo del malestar docente** (Gutiérrez, 2008). Investigación que analiza la situación de malestar de los docentes, una problemática cada vez más común en esta profesión. Para el equipo de investigación la principal base de tal malestar es ambiental, ligada a las circunstancias mismas de los enseñantes, a las presiones que recaen sobre ellos. Comentan que nunca como ahora habían estado sometidos a demandas tan intensas, complejas y, a veces, contradictorias por parte de la Administración, de los alumnos, de los padres, de la sociedad en general.

Estudian la situación diferencial en que algunos maestros sometidos a iguales o parecidas demandas y presiones, llegan literalmente a "enfermar", a "quemarse", mientras que otros no. Para explicar esta diferencia acuden a explicaciones desde la Psicología, específicamente a las consecuencias de acción que caracterizan a las personas. Desde la psicología de rasgos de la personalidad, si bajo parecidas circunstancias unas personas desarrollan ciertos síndromes y otras no, suele suponer un modelo de eclosión de episodios psicológicos críticos o agudos sobre la base propicia de variables personales de predisposición. Se asume que ciertas características de personalidad constituyen factores disposicionales de vulnerabilidad a acontecimientos patógenos, con el consiguiente incremento de riesgo de un cuadro de crisis psicopatológica. Hay vulnerabilidad a eventos productores de "estrés". A mayor predisposición personal, tanto menor impacto de acontecimientos externos se requerirá para desencadenar una neurosis u otro cuadro comportamental disfuncional, agudo o crónico, ligero o grave.

Y para finalizar el recorrido por países extranjeros se cita una investigación cuya metodología y fundamentación fueron de gran aporte para el desarrollo de esta investigación: ***Cuando se quema el profesorado en secundaria***, un estudio desarrollado en Barcelona con el objetivo de valorar el síndrome de quemarse por el trabajo en profesorado de Educación Secundaria (ESO), mediante el test Maslach Burnout Inventory-educators Survey (MBI-ES) que busca identificar factores explicativos

del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) mediante un cuestionario sobre aspecto del trabajo del profesorado, además de enunciar propuestas de intervención preventiva del síndrome.

Para el desarrollo de la investigación utilizaron métodos de orientación cuantitativa y cualitativa; para la primera se enfocaron en un estudio *ex post facto* (transversal). Encontraron en esta investigación que la media de la muestra respecto a agotamiento emocional, despersonalización y realización personal corresponden a un grado medio de quemarse por el trabajo. Entre otras cosas encontraron que un alto grado de agotamiento emocional y despersonalización, así como un grado bajo en realización personal, identificando un perfil del profesorado de la muestra con el síndrome de quemarse por el trabajo.

A continuación se hace una relación respecto a qué aportes y nexos se encuentran entre cada una de las investigaciones antes presentadas en torno a los tres ejes centrales (variables) de la presente investigación: condiciones laborales, satisfacción laboral y calidad quehacer pedagógico.

NEXOS Y APORTES			
INVESTIGACIONES RELACIONADAS	CONDICIONES LABORALES (Asignación académica)	SATISFACCIÓN LABORAL	CALIDAD DEL QUEHACER PEDAGÓGICO
<i>Condiciones laborales y salud docente</i>	Directrices Ministeriales	Disminución del bienestar	Cantidad de funciones y tareas no
	Sistema educativo	Malestar	
		Desgaste	

		mental, vocal, prescritas músculo esquelético, sensorial.	
		Fatiga, sobrecarga	
<i>Afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”</i>	Contexto de trabajo Organización Presión Exceso de actividad	Síndrome de Burnout o desgaste psíquico Stress Agotamiento emocional	Estrategias de control, evitación, escape para el éxito de sus actividades
<i>La desvalorización del rol docente</i>	Condiciones tipológicas y sociales en que se ejerce la docencia. Carga de actividades: cantidad de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías que se le exige llevar a cabo, sin ofrecerle los recursos necesarios para sus requerimientos	Desvalorización de la labor docente Malestar en los docentes.	Profesional obligado a realizar mal sus labores.

Los profesores en contextos de investigación e innovación	Largas jornadas de trabajo (Horas extras)	Agotamiento extremo	Dificultad para investigar y desarrollar actividades de lectura, análisis de información y escritura
	Necesidad de conseguir más de un trabajo		
	Falta de tiempo para desarrollar el ejercicio		
	Inexistencia de un estatuto que permita incorporar las labores		
Efectos del apoyo recibido por parte de la dirección institucional, en el stress, la satisfacción con el trabajo, las responsabilidades escolares, la salud y el interés por permanecer enseñando	Apoyo emocional, valorativo-evaluativo, instrumental e informacional que los rectores ofrecen a los docentes: Incentivos, reglamentos, permisos, horarios,	Enfermedades y trastornos: úlcera, dolores de cabeza, alcoholismo, depresión, irritabilidad, ansiedad. Seguridad y Relaciones interpersonales. Permanencia en la profesión.	

<i>El ciclo del malestar docente</i>	Causas ambientales, circunstancias de trabajo de los enseñantes. Presiones que recaen sobre ellos. Demandas intensas, complejas y, a veces, contradictorias por parte de la Administración, de los alumnos, de los padres, de la sociedad en general	Maestros que se "enferman" "queman" Cuadros comportamentales Síndromes.	Predisposición negativa hacia el trabajo
<i>Cuando se quema el profesorado secundaria</i>	Entornos laborales	Despersonalización Agotamiento emocional	Realización personal

Tabla 2: Nexos y aportes de los antecedentes investigativos con la propuesta.

En el contexto Nacional también existen aproximaciones investigativas a esta temática, en el orden nacional uno de los proyectos que puede citarse es: **prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP)** en docentes de tres colegios públicos de Bogotá, el objetivo de la investigación fue determinar la prevalencia de las características asociadas al SAP en tres colegios públicos de Bogotá, investigación que se llevó a cabo con base en un diseño de corte transversal, tipo encuesta, en tres colegios públicos de Bogotá, evaluaron a los docentes mediante el Maslach para agotamiento profesional (instrumento que también se utilizó en la

presente investigación) y un cuestionario diseñado para evaluar factores socio demográficos, personales y laborales. Realizaron 343 encuestas.

Los resultados obtenidos de acuerdo a los factores que estudia el test de Agotamiento profesional fueron los siguientes, un 25,3% de los docentes presentaron cansancio emocional alto. La prevalencia de SAP fue mayor en docentes mayores de 55 años, con 21 a 30 años de experiencia; en aquellos que solamente trabajan una jornada, y en los que tienen cargos directivos. Es menos frecuente en docentes casados y en aquellos que tienen más hijos, en conclusión, el SAP es frecuente en docentes y requiere intervenciones de salud mental que lleven a mejorar la interacción docente-alumno.

En el orden local se cita la investigación la **organización del tiempo de los maestros, influencia en la calidad de vida y la calidad de la educación** (Goyeneche, Rincón, 2010), la cual hace parte del grupo de investigación de la Universidad Industrial de Santander: calidad educativa y gestión escolar (CEGE), en el que también se circunscribe este proyecto. Para este grupo de investigación ha sido permanente el interés por indagar en torno al tema de la organización y el tiempo de los maestros y su relación con la calidad de vida y calidad de la educación. Este estudio da una mirada general al tema del tiempo de los maestros de diferentes grados y niveles de la educación básica y media, indagando acerca de aspectos legales, conceptuales y de la práctica misma de algunos maestros, tratando de determinar la influencia de la organización del tiempo de los maestros en su calidad de vida y calidad de la educación.

Este ejercicio investigativo cita casos en que se demuestra que los maestros deben ocuparse de muchos asuntos en muy poco tiempo y que ello afecta directamente su bienestar y la ejecución de sus labores, causándole claras repercusiones en su salud física y mental. Finalmente la investigación concluye que uno de los problemas claves para la calidad de vida del maestro y calidad de la educación es la organización del tiempo, ello ha generado como consecuencia, entre otros factores, malestar en los

docentes causado por extensos horarios laborales que a su vez se convierten en riesgos para su salud y buen desempeño profesional, limitando sus posibilidades de actualización y formación permanente y mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y social.

2.2 MARCO LEGAL

Otro de los referentes orientadores del proceso investigativo es el marco legal, pues de esta manera se reconocen los fundamentos normativos que delinearán el tema a tratar e incluso allí se hayan algunos elementos de explicación del por qué de la problemática a estudiar. Se parte de las directrices políticas más generales del país para llegar a la normativa institucional, lo que permite entender las formas de funcionamiento organizacional de las instituciones educativas y específicamente de la que fue observada.

2.2.1 Normativa Nacional

La educación en Colombia, es un derecho constitucional y un servicio público que tiene una función social; este servicio es regulado por la normatividad política nacional, a la cabeza está la **Constitución Política de 1991**, la **Ley 30 de 1992**: organiza el servicio público en Educación Superior; **La ley General de Educación 115 de 1994**, regula el sistema educativo Colombiano; formal del nivel preescolar, educación básica y Media, el **Decreto 1279 de 2002**, establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades estatales. La constitución política de Colombia de 1991, La ley general de Educación y la ley 30 de 1992 han orientado y posibilitado cambios decisivos en el sistema educativo colombiano a partir de la década de los 90s.

En primer lugar se revisan aquellos aspectos constitucionales que sirven como marco legal a los intereses de la investigación, ya que el horizonte legal que expone **la Constitución Política de 1991** es un soporte fundamental para el desarrollo y mejoramiento de procesos educativos.

Lo que en primera instancia se rescata de la Constitución Política Colombiana es el artículo 44° en donde se considera la *educación* un derecho fundamental de los niños; explicita la responsabilidad de la familia, la sociedad y el Estado de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Aunque en Educación Superior no son niños, los que gozan el derecho a la Educación, se espera que mínimamente cuando lleguen al superior de su formación Educativa, se siga trabajando de la manera en que lo dispone la Ley.

Por otra parte, el artículo 45, establece que el adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud. El artículo 64 reitera como deber del Estado promover el acceso progresivo de los trabajadores en forma individual y asociativa a varios servicios entre ellos, a la Educación.

En el artículo 67, la Educación es definida *“como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la Ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”*. Igualmente, la finalidad de la educación: “La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”.

Allí mismo expresa que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el

adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo; para dar cumplimiento a estos aspectos, la Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la Ley.

En cuanto a educación Superior se refiere, en el artículo 69 se garantiza la autonomía universitaria, de tal modo que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Ahora bien, la constitución política Nacional, también aborda el tema propio de la Investigación educativa y la enseñanza. Por ejemplo, en el artículo 68 se manifiesta que el estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Expone además que La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica y que la Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo, este aspecto hace relevante que se investigue cómo se llevan a cabo los procesos en distintas universidades, con el fin de contrastar distintos entornos universitarios y mejorar los desarrollos que se dan en uno y otro contexto.

La Ley 30 de 1992, define la Educación Superior (Artículo 1). “La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional”.

Expresa también esta Ley (Artículo 4), que la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Se insiste

también en el tema de la autonomía universitaria de las Instituciones de Educación Superior, consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

La ley 30, es pertinente para efectos de la investigación enmarcada en una universidad de carácter público, puesto que la Institución Superior con la que se está trabajando, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en ejercicio de su Autonomía, reconocida por la Constitución Política, expidió el Estatuto General y los reglamentos de profesores y de evaluación de la producción intelectual, recursos fundamentales para esta investigación. En estas normativas se plasmaron los principios de participación, descentralización y autonomía universitaria; se efectuó una reforma organizacional en la institución, basada en la primacía de lo académico sobre lo administrativo, la descentralización y la delegación de responsabilidades; se crearon las Escuelas como unidades académico-administrativas autónomas [Universidad, 2005].

De conformidad con el artículo 31 de la Ley y de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Política de Colombia, el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza, estarán orientados, entre otras cosas a: proteger las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

El capítulo III, se ocupa de lo referente al personal docente y administrativo.

Allí se expone (artículo 71) que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra. *La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.*

ARTÍCULO 72. Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo.

ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

ARTÍCULO 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d) Régimen disciplinario.

ARTÍCULO 76. El escalafón del profesor universitario comprenderá las siguientes categorías:

- a) Profesor Auxiliar b) Profesor Asistente c) Profesor Asociado d) Profesor Titular.

ARTÍCULO 77. El régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales se regirá por la Ley 4a de 1992, los Decretos Reglamentarios y las demás normas que la adicionan y complementan.

La ley general de Educación 115 de 1994, señala las normas generales que regulan el Servicio Público de la Educación Colombiana en los niveles de preescolar, básica y media, la educación cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

El artículo 1 de la ley general de Educación 115, define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Específicamente, cabe mencionar que el contexto de esta investigación, educación Superior, se enmarca en un nivel válido en lo conocido como Educación formal según la ley. La Educación Formal (Art. 10), es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

El Decreto 1279 de 2002 establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales y los lineamientos que en concordancia con la Ley 30, regulan el quehacer de los profesores.

En este decreto los profesores *ocasionales* no son considerados empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada Universidad,

con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

En el decreto, artículo 8, se precisan las categorías del escalafón docente de Educación Superior.

- a. Por categoría de Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente.
- b. Por categoría de Profesor Asistente.
- c. Por categoría de Profesor Asociado.
- d. Por categoría de Profesor Titular.

El Capítulo III, se refiere a las modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados por este régimen y en el artículo 12 se habla de los factores que inciden en las modificaciones de los puntos salariales.

Para los docentes vinculados al presente decreto (capítulo I), las modificaciones de los puntos salariales se hacen con base en los siguientes factores:

- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado.
- b. La categoría dentro del escalafón docente.
- c. La productividad académica.
- d. Las actividades de Dirección académico – administrativas.
- e. El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión.
- f. Experiencia calificada

2.2.2 Reglamentación Institucional

Se ha expuesto hasta este punto una parte de las políticas que enmarcan el ámbito de investigación, la Educación Superior. Ahora se presenta la reglamentación institucional del profesor de la universidad en la que se realizará la investigación.

En primer lugar se expresa la manera en que es concebido el profesor en la Universidad, según el artículo 2 del Título II del Reglamento del profesor. El profesor de la Universidad es la persona Natural vinculada laboralmente a la institución, como empleado público con régimen especial de acuerdo con la ley y el reglamento del profesor, para desempeñar y promover con excelencia, funciones de docencia, investigación y extensión, orientadas al logro de la misión institucional.

Teniendo en cuenta que los profesores, pueden tener distintos vínculos con la Universidad, a continuación se exponen cuáles son esos tipos de vínculo y con qué población se trabajará.

El Artículo 6, determina que, según el tipo de vínculo con la Universidad, los profesores se clasifican como:

- a) Profesor Ocasional
- b) Profesor ad honorem
- c) Profesor visitante
- d) Profesor de carrera

Para el caso de esta investigación se tendrán en cuenta los profesores de carrera, ya que tienen vinculación directa con la Universidad, comúnmente llamados “profesores de planta”. A continuación se describe qué significa ser un profesor de carrera.

Según el artículo 12: Es profesor de carrera quien esté inscrito en el escalafón docente de la universidad.

- Otra forma de clasificación de los profesores en la UNIVERSIDAD se da, de acuerdo a su dedicación laboral. Según la dedicación laboral con la Universidad, el profesor podrá ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra, para términos de la presente investigación tendremos en cuenta la primera condición (profesores de carrera), de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva.

El Artículo 14, define que la dedicación laboral del profesor de tiempo completo será de cuarenta (40) horas semanales al servicio de la institución (tal como lo dispone la ley 30 de 1992). La dedicación laboral de medio tiempo será de 20 horas semanales.

La docencia, la investigación y la extensión son las funciones que constituyen los ejes de la vida académica del docente y son la manera en que éste se relaciona con la sociedad. En efecto, dichas funciones son parte esencial de esta investigación pues hacen parte de las funciones básicas reglamentarias que cumple el docente en la institución.

Frente al tema de las *actividades docentes*, se hace necesario mencionar que para el cumplimiento de la misión, el profesor desarrollará actividades de docencia, investigación, extensión, administración y dirección administrativa. A continuación se expone lo que se espera para cada una de estas actividades.

Respecto a **docencia** el Artículo 21 estipula que, la docencia se desarrolla de forma directa e indirecta. Las actividades de **docencia directa** incluyen:

- a) Dirección de asignaturas.
- b) Consultoría, asesoría y tutoría a estudiantes
- c) Enseñanza, dirección y supervisión personal a grupos de estudiantes en laboratorios, talleres, campos deportivos, escenarios, centros de prácticas y demás lugares debidamente programados por la universidad.

- d) Discusión, exposición y análisis con participación de estudiantes y profesores en seminarios.
- e) Dirección y calificación de trabajos de grado
- f) Revista de pacientes, interconsultas, revisión de temas propuestos, consulta externa, intervenciones quirúrgicas y demás labores asistenciales específicas en lugares debidamente autorizados por la Universidad con participación de estudiantes.

Artículo 22: todo profesor de carrera deberá ejercer docencia directa en cada período académico.

Artículo 23: Las actividades de docencia indirecta incluyen:

- a) Dirección de centros de investigación
- b) Participación en comités curriculares y Académicos, comités Editoriales de Revistas y publicaciones técnicas y científicas, debidamente autorizadas por la Universidad.
- c) Participación solicitada por la Universidad en proyectos de reforma académica, administrativa, programas de extensión, educación continuada y otros.

Actividades de investigación. En el artículo 24: Las actividades de investigación corresponden a la dirección y participación en proyectos de investigación debidamente inscritos, aprobados y vigentes en el CAIF de la Facultad respectiva o en la dirección general de Investigaciones de la Universidad.

Actividades de extensión. En el artículo 25, se expresa que la actividad docente del profesor tendrá en cuenta la responsabilidad de las escuelas, Departamentos o Programas con los planes de investigación, educación continuada y extensión que éstos atiendan dentro y fuera de la Universidad.

Otro de los puntos importante de revisar con detalle, teniendo en cuenta las características de la investigación, tiene que ver con la manera en que se cuantifica la actividad docente, aspectos tratados en el capítulo II: *Intensidad de la actividad docente*

En el Artículo 26 se menciona que la actividad docente se cuantifica en **puntos de actividad docente (PAD)**, de acuerdo con las ponderaciones que se establecen en los artículos 28 a 30 de este reglamento.

El artículo 27 expresa que *modificado por el acuerdo del consejo superior N° 014 de marzo 21 de 2001*. El número de asignaturas y cursos a cargo de un profesor tendrá los siguientes límites exigibles mínimos:

- a) Tres asignaturas diferentes durante un mismo período académico.
- b) Cuatro cursos en un mismo período académico
- c) Dos asignaturas en el caso de los profesores que dirijan proyectos de investigación financiados por entidades externas a la Universidad.
- d) Dos asignaturas y hasta tres cursos a los profesores que tengan proyectos de a Dirección de Investigaciones de la facultad (DIEF)

En el artículo 28, dice, que para efectos de la cuantificación de la actividad docente, se asignará un (1) PAD por hora dedicada a cada una de las actividades de docencia directa de los literales del artículo 21, mencionados anteriormente.

Parágrafo: el número de horas asignadas a consulta de estudiantes será igual a la mitad de las horas dedicadas a la dirección de asignaturas teóricas. Para el caso de las actividades de los literales c, d, f, del artículo 21 de este reglamento, la consulta a estudiantes se considera como parte de dichas actividades.

Artículo 29. Para efectos de la cuantificación de la actividad docente en cada período académico, se asignarán las siguientes ponderaciones por dirección de proyectos de grado, monografías y tesis de posgrado.

- a) Trabajos de grado y monografía: PAD por la dirección de cada trabajo.
- b) Trabajos de grado en Especializaciones Médico Quirúrgicas: 2 PAD por la dirección de cada trabajo.
- c) Tesis de Maestría: 3 PAD por la dirección de cada Tesis
- d) Tesis Doctoral: 4 PAD por la dirección de cada Tesis.

Parágrafo: EL director de Escuela determinará, de acuerdo con el profesor, el número de períodos académicos en los que se hará este reconocimiento.

Artículo 30: Para efectos de la cuantificación de la actividad docente en cada período académico, se asignarán las siguientes ponderaciones por actividades de investigación y docencia indirecta:

- a) Dirección de proyectos de investigación, durante el tiempo previsto para su ejecución:
- b) Financiadas por entidades externas, 4 PAD
- c) Financiadas por los CAIF de la Universidad
- d) Co-dirección de proyectos de investigación: 2 PAD por cada proyecto, durante el tiempo previsto para su ejecución.
- e) Participación regular en comités curriculares y académicos debidamente autorizados por la Universidad: 1 PAD
- f) Dirección en comités editoriales de revistas y publicaciones técnicas y científicas: hasta 2 PAD, dependiendo de la periodicidad de la publicación.

- g) Participación regular en proyectos de extensión universitaria y asesoría a entidades externas debidamente autorizada por la Universidad y sin remuneración adicional hasta 3 PAD
- h) Participación solicitada por la Universidad en proyectos de reforma académica, administrativa, programas de extensión, educación continuada y otros hasta 2 PAD

Parágrafo: El profesor recibirá reconocimiento hasta por 2 proyectos de investigación como máximo. El Decano de la facultad podrá autorizar excepciones a este parágrafo de acuerdo con las políticas institucionales.

Artículo 31: Se define como nivel normal de intensidad de actividad docente, referido a tiempo completo por cada período académico, 20 a 22 PAD.

Artículo 32: Las actividades docentes que debe cumplir un profesor durante cada período académico, se establecerán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) El director de Escuela o Departamento programará las actividades de docencia directa e indirecta en cada uno de los profesores
- b) El profesor llenará un formato donde especifique la distribución semanal de su tiempo en las diferentes actividades asignadas por el Director de Escuela o de Departamento y en las actividades adicionales de docencia indirecta, investigación y extensión, que el profesor se comprometa a realizar durante el período académico.

El profesor presentará el formato diligenciado al Director de Escuela para su visto bueno, y con la aprobación del Decano respectivo se considerará **norma de trabajo para todos los efectos**.

A continuación, en la figura 2 se presenta un resumen gráfico de la manera en que está concebida la actividad del docente en la Universidad.

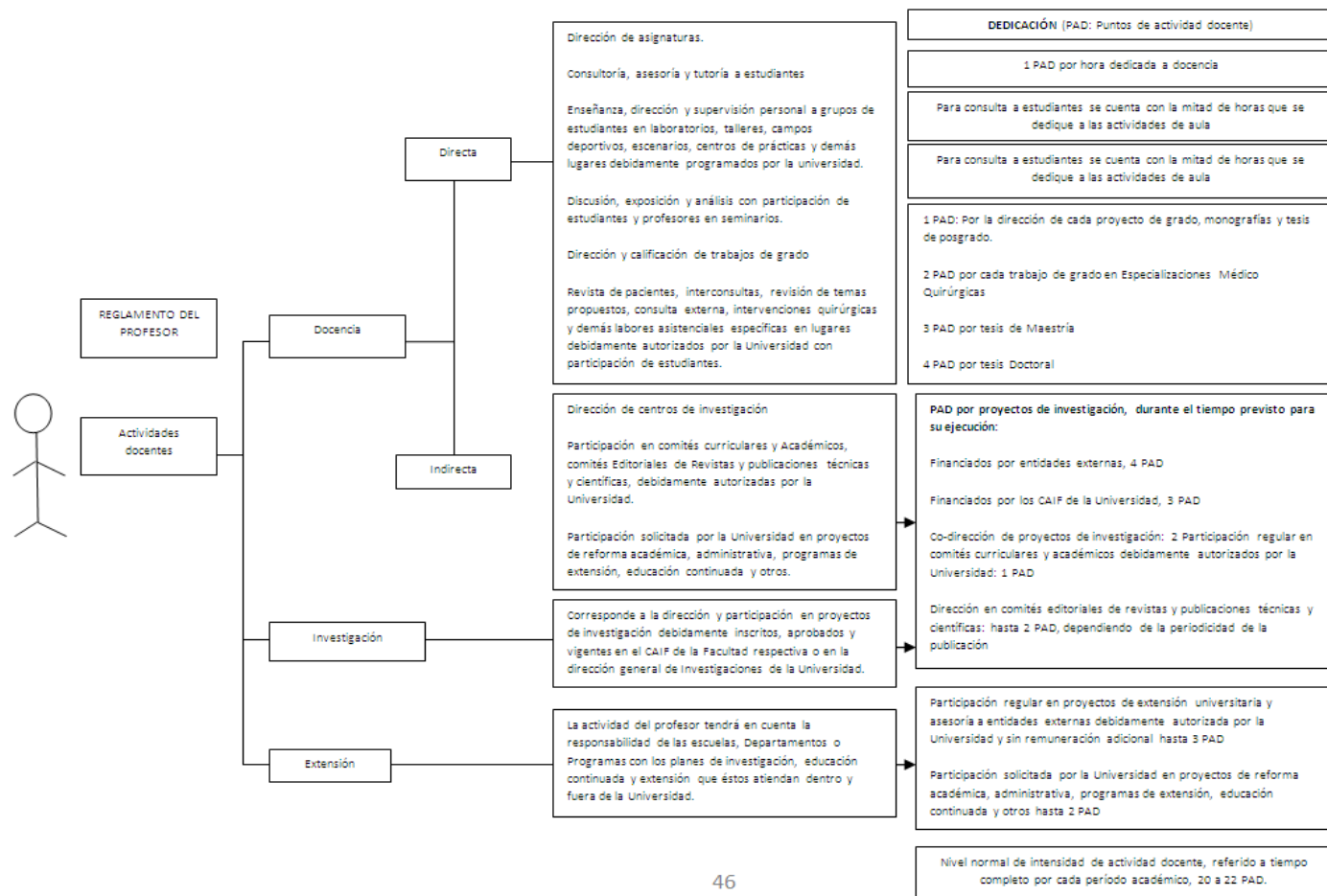


Figura 2: Resumen de la organización del trabajo docente, según el reglamento

2.3 HORIZONTE TEÓRICO

Los ejes temáticos centrales que se han definido y ratificado en el desarrollo de esta investigación, el cual se muestra en la figura 3:

- **Gestión Institucional:** en este eje se conceptúa el foco desde el cual se analizó el problema, donde aparecen conceptos claves como qué es la gestión, qué es la cultura organizacional y cuáles son las condiciones laborales del trabajo docente, los cuales son elementos que de entrada se deben tener claros para poder abordar el segundo eje.

En términos cuantitativos en este eje se halla la variable independiente de la investigación, es decir aquello que aparece como condición para abordar el objeto de estudio, pero que no se modifica a lo largo de la misma.

Los conceptos que conforman este eje son importantes en la medida en que el proyecto aborda un asunto que tiene que ver directamente con la forma en que se concibe y organiza las responsabilidades o funciones del maestro, dentro de una institución educativa y las maneras que rigen la función docente.

- **Calidad:** siguiendo con la analogía de lo que representa este eje en términos cuantitativos, hallamos las variables dependientes de la investigación: la satisfacción laboral y la calidad de las prácticas pedagógicas, conceptos que necesariamente se enmarcan en dos conceptos más generales que son calidad de vida y calidad educativa.

- Desarrollo humano: este último eje, que en la siguiente gráfica aparece como central, actúa como puente de conexión entre los ejes: gestión institucional y calidad, teniendo en cuenta que el fin de este proyecto en esencia busca pensar en el maestro, su bienestar, su desarrollo humano.

Alrededor de estas temáticas han sido de gran aporte los planteamientos de autores como: Aldana y otros (1996), Rodríguez (2000), Esteve 1997, de igual modo los lineamientos y discusiones emanadas de ASCOFADE, Maslach (1984), Napione (2008), Monte (2005), Neef (1998) y Sen (1990) Senge (2002), A continuación se presentan los 3 ejes conceptuales.



Figura 3: Ejes Conceptuales de la Investigación.

2.3.1 Eje: Gestión Institucional

La sociedad actual se caracteriza por estar en una constante dinámica de cambio, por ello las instituciones adoptan actividades y metodologías para administrar y organizar de forma competente su talento humano, recursos financieros, herramientas tecnológicas, materiales, espacios, tiempos, etc, con el fin de tener un control de lo que se hace en la institución y optimizar los servicios que allí se prestan, esto es gestión. Años atrás el concepto se asociaba especialmente al ámbito de la administración empresarial, hoy se ha expandido a campos como el de la educación y los sistemas sociales. (IAT, 2007)

En el Plan Decenal de Educación 1997-2006 (Roa y otros: 2010) la *gestión* es entendida como la capacidad de visualizar y alcanzar los propósitos de una empresa o institución, implica ello una acción gerencial interna y externa que busca y alcanza cooperación, negociación, acuerdos, responsabilidad e impacto social; vemos entonces que la gestión supone que exista claridad en la razón social de cada institución y a partir de ello se desencadenen acciones eficaces que contribuyan al cumplimiento del propósito misional de cada institución.

En el mismo texto se expresa que la gestión denota acción creativa e innovadora, supone una intencionalidad y una dirección de los actores implicados en la institución hacia el cumplimiento de sus objetivos, por lo cual se hace necesario promover procesos participativos de planeación, organización y seguimiento, los cuales exigen niveles de responsabilidad, co-responsabilidad y liderazgo de los distintos actores que movilicen y comprometan a todos los integrantes de la comunidad educativa a trabajar hacia el logro de lo misional, ello va creando una cultura, que como veremos más adelante tiene que ver con unas formas de funcionamiento propias del entorno institucional.

Para Aldana y sus colaboradores una dinámica de gestión tiene que ver con llevar a la organización a pensar y generar cada vez mejores estrategias para el funcionamiento y mejoramiento de la institución (Aldana y otros, 1996:58) lo que complementaría Iglesias (2007) diciendo que se gestiona en busca del éxito de la organización. Estos elementos traducidos al tema de esta investigación quieren decir que partimos del hecho que institucionalmente existen unas condiciones preestablecidas que direccionan las formas de actuación del maestro y que estas son justamente producto de unas formas de organización y gestión de la institución.

Autores como Alvaríño (2000) consideran que la gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las instituciones, pero en la medida en que se descentralicen los procesos de decisión en de los sistemas, en este caso del sistema educativo. Acertadamente piensa Rodríguez (2000) que cada institución tiene un estilo particular de organización y funcionamiento, el cual se ha ido configurando a través del tiempo, precisamente, dentro de una organización institución particular como la Universidad, se organiza la labor del profesor, la cual se estudiará en esta investigación.

Las prácticas de gestión guardan un alto nivel de complejidad y han sido ampliamente estudiadas, sin embargo más allá de detenerse a estudiar cómo se direcciona o gestiona una institución es reconocer que la gestión ya que es un elemento subyacente en el objeto de estudio que por lo tanto se debe tener claro. La red de observatorios de buenas prácticas de dirección estratégica universitaria en América Latina y Europa [Telescopi, año], ha definido algunas características de una buena práctica en el contexto de la dirección y gestión universitaria que se retoman a continuación:

- Debe ser una práctica progresiva, tener un efecto (directo o indirecto) en la institución que promueva el logro de los objetivos inicialmente formulados.

- Debe haber sido planificada, ejecutada y evaluada.
- Es más que la aplicación de las obligaciones, no es sólo hacer algo de una manera habitual.
- Deben ser específicas, medibles, factibles, pertinentes y oportunas.
- Deben ser sostenibles al interior de la institución y replicables.
- Deben apuntar a la mejora continua, proponer nuevas formas de administrar el conocimiento, los recursos y los procesos.

Como complemento a estas características el United Nation Global Compact define una serie de principios para una gestión educativa responsable, las cuales se traen a colación; según esta organización toda actividad de gestión:

- Tiene un propósito: desarrollar las actividades académicas para que las organizaciones sean generadoras de desarrollo sostenible.
- Se enmarca en valores sociales: incorporar en las actividades académicas y curriculares el tema de la responsabilidad social.
- Define un método: crear marcos educativos, materiales, procesos y ambientes que posibiliten experiencias de aprendizaje efectivo para el liderazgo responsable.
- Parte de la investigación: articular en las investigaciones conceptuales y científicas, los avances y el entendimiento acerca de los roles, dinámicas e impacto de corporaciones en la creación de desarrollo social, ambiental y económico.
- Se articula con la sociedad.

- **Entabla diálogos:** Facilita, dialoga y debate entre educadores, empleadores, gobierno, clientes, medio, organizaciones de sociedad civil y otros grupos interesados en los aspectos críticos relacionados con la responsabilidad social y la sostenibilidad.

Cada institución con sus formas y estilo de gestión marca sus principios y reglas de juego que determinan las actuaciones y posiciones que se asumen a su interior. La Fundamentación de este proyecto en la idea de organización que propone Peter Senge (2002) a través de su propuesta “las organizaciones inteligentes”, organizaciones que desean aumentar sus niveles de eficiencia, que “sepan aprender”, es decir organizaciones que hacen del aprendizaje una práctica cotidiana; esto implica mejorar lo que se hace, en busca de consolidar que queremos. El diseña toda una teoría relacionada con el aprendizaje organizacional que se conecta con la idea en que se entiende la gestión en una institución, pues en este punto la gestión se relaciona con el aprendizaje permanente, la posibilidad latente de hacernos mejores y hacer mejor nuestra institución.

Según Senge para el logro de organizaciones abiertas al aprendizaje es necesario desarrollar cinco disciplinas claves, estas disciplinas a nuestro juicio sirven como puntos de reflexión a las actividades de gestión en una institución, son:

- **Construir visiones compartidas:** elaboración de un sentido de compromiso grupal acerca del futuro que procuramos crear, y los principios y lineamientos con los cuales esperamos lograrlo.
- **Fomentar el dominio personal:** aprender a expandir nuestra capacidad personal para alcanzar los resultados que deseamos, y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen.

- Mejorar los modelos mentales: reflexionar, aclarar continuamente y mejorar nuestra imagen interna del mundo, viendo cómo modela nuestros actos y decisiones.
- Aprendizaje en equipo y dialogo: la transformación de las aptitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, de modo que los grupos de personas puedan desarrollar una inteligencia y una capacidad mayor que la equivalente a la suma del talento individual de sus miembros.
- Pensamiento sistémico: un modo de analizar un lenguaje para describir y comprender las fuerzas e interrelaciones que moldean el comportamiento de los sistemas. Esta disciplina permite cambiar los sistemas con mayor eficacia y actuar en forma más acorde con los procesos del mundo natural y económico.

En las organizaciones que aprenden se resaltan dos aspectos claves: el valor del aprendizaje como base de la organización, y el desarrollo de las personas para implementar nuevas prácticas en la institución en que trabajan. Para efectos de la presente investigación, las ideas base que se retomaron de Senge fueron: El aprendizaje organizacional se produce gracias a un análisis sistémico y holístico en el que “debemos desarrollar un sentido de conexión, un sentido de trabajar juntos como parte del sistema donde cada parte del sistema afecte y se vea afectada por otras, y donde el conjunto sea mayor que la suma de las partes”(Senge, 2002).

2.3.1.1 Cultura organizacional

El concepto de cultura organizacional está implícito en el de gestión institucional, se parte del hecho que a pesar de que todas las instituciones educativas se rigen por unas leyes, acuerdos, reglamentos, planes de estudios y que algunas de estas

directrices son emanadas por el Ministerio de Educación u otros entes externos y superiores, cada institución va marcando sus formas de funcionamiento interno que la hacen diferenciarse de otras instituciones, a ello podríamos llamarlo *la etnología de una institución*.

Uno de los conceptos básicos sobre organizaciones que aprenden según Peter Senge (2002) tiene que ver con que la organización es producto de cómo piensa y actúan sus miembros, lo que en otras palabras se refiere a la cultura organizacional. Dice este autor que la manera de trabajar las organizaciones se debe a la manera de trabajar de la gente, por lo tanto propone que si se quiere mejorar un sistema escolar, hay que observar cómo piensan y cómo actúan los individuos colectivamente, pues de lo contrario las nuevas políticas y estructuras sencillamente se esfumarán y la organización volverá después de un tiempo a sus viejos hábitos.

Según Dávila (1999), la cultura organizacional inicialmente hacía referencia a la explicación del comportamiento social de una organización. Este concepto fue evolucionando, enfocándose en el conjunto de creencias, valores, normas y aspectos simbólicos que caracterizan la forma en que funciona una institución. Es un concepto que se hace evidente en el tipo de relaciones entre trabajadores, en la dinámica y lógica misma de funcionamiento de la institución, en los códigos lingüísticos del contexto, por ejemplo llamarle *carga académica*, a la designación del trabajo de los maestros.

Hay diferentes posturas para entender el tema de la cultura en las organizaciones, en este caso, se asume la posición en la que la cultura organizacional es vista como la manera en que cada institución organiza su trabajo. El libro Colombia al filo de la oportunidad (Aldana y otros, 1996) permite entender por qué las formas de organización influyen en las personas, ya que el proceso de construcción de cultura va generando en cada sujeto modelos mentales, esquemas de lo que representa la realidad, de tal manera que las personas aprenden cómo actuar para responder a las condiciones que

se le presentan en la sociedad, es decir que las maneras de pensar, si se ven influenciadas por los ambientes en cada uno se desenvuelve.

Dice el grupo de la que se llamó en su momento: *la misión de los sabios, Misión Ciencia, educación y desarrollo, en el Libro Colombia al Filo de la Oportunidad (Aldana y otros, 1996)* que aunque los procesos de aprendizaje y de formación de modelos mentales son fenómenos eminentemente individuales, estos conceptos son extensibles a los sujetos colectivos y van de los sujetos colectivos a los sujetos individuales, teniendo en cuenta que se analizaron aspectos propios de uno de los principales actores del hecho educativo: el maestro, elementos como las relaciones sociales y dinámicas, el lenguaje, la comunicación, las normas, juegan un rol central en el tema de la cultura organizacional.

La cultura de la institución se halla entonces en las formas mismas en que aprenden y se transforman, en las costumbres profundamente enraizadas, en las ideas que están detrás del hacer, en la lógica del tiempo, los espacios, los ambientes, en fin en los modos tradicionales de pensar y de actuar. (Aldana y otros, 1996:57)

2.3.1.2 Condiciones laborales

Dentro del marco de gestión de la institución y de su cultura, la mirada se centra, en cuáles son las condiciones laborales que enmarcan el trabajo del maestro, por lo cual se hace necesario revisar este concepto. Se entiende por condiciones de trabajo al conjunto de aspectos que configuran el escenario en el cual ocurre la labor de los profesores: espacios físicos, infraestructura, equipamiento, clima institucional, características del entorno, naturaleza de las relaciones con los distintos interlocutores (autoridades, directores, colegas, estudiantes, padres, comunidad), actividades recreativas y culturales, entre las más importantes (Esteve. 2005). Según este autor la

naturaleza de estas condiciones puede convertir al trabajo en una fuente de crecimiento para los docentes, de bienestar personal y profesional o puede convertirlo en una fuente de frustraciones y afecciones a su salud.

El término de condición laboral es básico para la investigación ya que *la asignación académica institucional* es entendida como una condición laboral del docente, por ser es un mecanismo utilizado por la universidad para organizar y regular el trabajo del profesor. En términos generales, las condiciones asociadas con la organización del trabajo son la manera en que una institución, empresa o entidad, estructura las actividades del trabajador, sin embargo cabe destacar que no sólo son consideradas como condiciones laborales, aquellas que tienen que ver con la organización de las actividades, sino que pueden ser tenidas en cuenta también las condiciones físicas, organizacionales, entre otras, pero para esta investigación se tendrán en cuenta sólo las primeras (relacionadas con las actividades y el tiempo).

En el contexto particular de la Universidad en la que se desarrolló la investigación se encuentra que la condición laboral asignación académica se organiza teniendo en cuenta tres variables específicas: número de asignaturas u otras actividades (docencia, investigación y extensión), tiempo disponible para desarrollarlas y costo asociado; este último aspecto no se vinculó a las indagaciones del estudio, pero sí la relación de actividades y tiempo en la práctica real, que contextualizado en el caso de la universidad estudiada, corresponde al tiempo asignado a las actividades de docencia, investigación y extensión.

Las condiciones laborales son marcadas por cada institución y de ellas depende en gran medida las posibilidades de desarrollo, autorrealización y autonomía que alcancen los miembros de la entidad, pues de esta manera se están determinando los límites y las posibilidades del trabajo del docente. Según Parra (2002) el tiempo puede ser considerado una condición laboral, ya que marca una cronometría que tiene que ver con la organización del trabajo, teniendo en cuenta partes de actividad durante las

jornadas y pausas, y con frecuencia una invasión de la jornada de trabajo a todos los tiempos del docente, reduciendo el descanso y el tiempo libre.

En suma, para Hargreaves (1998), la mayor fuente de intensificación del trabajo docente no está en la labor prescrita a los profesores, pues no encuentra que exista alguna proporción entre el tiempo remunerado de los maestros y el tiempo real invertido, claro que estas cifras varían de un docente a otro, según sus años de experiencia, el rol que desempeñan, el deseo de ser maestro, etc.

Otros autores como Esteve (1994) llegan a conclusiones con trabajadores de la educación, a partir de investigaciones sobre la salud mental; se ha encontrado que la naturaleza del trabajo docente hace que los profesores se involucren afectivamente con su labor, en una escala mucho mayor que cualquier otro trabajador del sector de la industria, esto ocurre porque el proceso de este trabajo reserva un relativo grado de autonomía del profesor, aunque existan prescripciones externas. Pero, ese espacio de relativa autonomía puede acabar por constituirse en una de las causas de la auto intensificación del trabajo docente, en otras palabras, serían los profesores mismos los responsables de recibir sobrecarga, pues tienen ciertas libertades para llevar a cabo su labor, sin embargo, los mismos autores, cuestionan esta postura, pues, en realidad el profesor provoca una intensificación de su actividad para responder a demandas externas.

2.3.2 Eje: Calidad

En el eje calidad se abordan dos temáticas básicas lo relacionado con la dimensión personal, en donde se trata el tema de calidad de vida y satisfacción laboral y por otra parte se trata lo relacionado con la dimensión laboral, en donde se aborda lo correspondiente a calidad educativa y específicamente calidad de las prácticas pedagógicas.

2.3.2.1 Calidad de vida

El concepto de satisfacción laboral tiene que ver directamente con el de calidad de vida, entendiendo esta última como el sentimiento de bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo a nivel físico, mental y emocional con respecto a lo que posee en las diferentes facetas de su vida, primero como persona, luego como ser social, político, etc. [Jaquez, 2008]

El término calidad de vida comienza a popularizarse en la década de los 60' hasta hacerse muy común en ámbitos como: la salud física y mental, la educación, la economía, la política y el mundo de indicadores sociales, está ampliamente relacionado con el nivel de bien-estar de una población (Arostegui, 1998)

Felce y Perry (1995) encontraron diversos modelos conceptuales de Calidad de Vida; para ellos la Calidad de Vida no es otra cosa sino la calidad de las condiciones de vida de una persona, es decir, la satisfacción experimentada por una persona en condiciones vitales, la combinación de componentes objetivos y subjetivos y la satisfacción personal que experimenta así como la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

2.3.2.1.1 Satisfacción laboral

El concepto de satisfacción laboral es un referente clave dentro del estudio de las acciones del docente. La satisfacción laboral es entendida como el sentimiento de conformidad, acuerdo, armonía y bienestar que siente la persona respecto a su profesión, en este caso con las condiciones de su trabajo. El concepto de satisfacción ha tenido diversidad de usos: como estado emocional, como actitud, como motivación, como rasgo de personalidad. Sin embargo afirma Napione (2008) que la satisfacción laboral tiene que ver con situaciones específicas de la labor docente, así como con las características de la personalidad de los sujetos, su estabilidad emocional, etc.

Travers y Coopers (citados por 1990 por Napione 2008) consideran que la satisfacción laboral puede entenderse desde dos perspectivas: personal y profesional. Desde la perspectiva personal, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona.

En la perspectiva profesional, las relaciones personales van a ser, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción/insatisfacción del individuo. Es decir, que la satisfacción no es sólo expresión de una vivencia subjetiva, sino que el profesional al vivir la experiencia de autoeficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho.

Desde ambas perspectivas la satisfacción está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal.

En resumen la satisfacción laboral se define como

“El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permita estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (Travers y coopers, 1997citado por Napione 2008)

Y la insatisfacción laboral es:

“el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no interesa, en un ambiente en el cual está en disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (Muñoz, 1990 en Napione 2008)

En Misión Ciencia, Educación y Desarrollo (Aldana y otros, 1996:56) se expresa que los seres humanos están directamente afectados por las actividades laborales, ya que permanecen mucho tiempo en sus entornos laborales, por lo tanto llegan a tocarlos las formas de organización de la institución, los valores y creencias de las organizaciones a las que pertenecen, etc.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más clásico y a los que se alude con frecuencia cuando se desea conocer la actitud general de las personas hacia su trabajo (Napione 2008). Vale mencionar que el concepto de Satisfacción laboral, se trabajará, a partir de los planteamientos propuestos por la teoría del síndrome de Burnout o desgaste profesional, ya que la relación entre esta teoría y la satisfacción laboral es significativa puesto que la teoría indaga por la actitud de los trabajadores en situaciones de trabajo y la baja satisfacción laboral se halla como una de las consecuencias del llamado síndrome de Burnout.

2.3.2.1.2 La Satisfacción laboral, vista desde el síndrome de Agotamiento profesional (SAP) o síndrome de burnout

El término de Burnout se acuñó originalmente para describir una falla en el funcionamiento de un motor. Posteriormente, en la década de los setenta, Herbert Freudenberger lo usó para describir síntomas de agotamiento relacionados con el trabajo. De ahí que hoy su traducción al español sea “síndrome de agotamiento profesional” (SAP). Dar una definición única del SAP ha sido difícil, no obstante, existe una creencia generalizada sobre su presencia y las repercusiones laborales que conlleva; hace aproximadamente treinta años se comenzó a investigar sobre el constructo Burnout.

El psiquiatra Freudenberg, en Nueva York, observó que después de un año, la mayoría de voluntarios que atendían a toxicómanos sufrían una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. La psicóloga social Cristina Maslach (1983), estudiando las respuestas emocionales de los profesionales

de ayuda, calificó a los afectados de “Sobrecarga emocional” o síndrome del Burnout (quemado), caracterizándolo como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que prestan asistencia a personas”

Este síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach, C. y Jackson S.E. (1981).

Freudenberger (1974) definió este síndrome como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”

Actualmente la concepción más aceptada de Burnout es de Maslach y Jackson con los tres factores fundamentales que definen el Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal)

La aparición del SAP se ha asociado a múltiples factores individuales: tipo de personalidad, edad (se presenta más en trabajadores muy jóvenes), escasa experiencia profesional, pobre control del ambiente y otros factores ambientales y diversos factores organizacionales, como altas exigencias en el sitio de trabajo, tareas realizadas contrarreloj y situaciones de violencia.

El efecto “Burnout” se relaciona con esta investigación, ya que éste puede desencadenarse cuando los profesionales tienen sobrecarga laboral, de ahí el interés por aplicar estudios de este tipo, que han sido ampliamente aplicados en distintas investigaciones, y ver cómo se sienten los docentes frente a las condiciones del entorno laboral. Justamente en la conceptualización del síndrome se encuentra que algunos de los síntomas asociados a éste son: agotamiento, fatiga, desgaste psicológico, con

severas pérdidas de energía, insatisfacción laboral que causan un descenso de cantidad y calidad de rendimiento (pobre performance laboral), una sensación de frustración, fracaso y actitudes negativas no sólo ante el trabajo sino también ante la vida y hacia otras personas.

El Burnout, es una afección laboral, que afecta a trabajadores que atienden a público o tienen exigencia de plazos pequeños para cumplir. Siempre se está en presencia de condiciones de exigencia elevada, crítica y continua. Otro factor presente es que el sujeto no puede administrar la exigencia, la cual le es impuesta por la Institución. Se ha encontrado que este síndrome afecta particularmente a médicos y enfermeros, pero también puede afectar a docentes, editorialistas (tiempo límite para presentar artículos) y a policías que tengan que tomar decisiones que implican la vida o la muerte de personas.

La satisfacción está asociada a factores psico-sociales, es decir a un estado del individuo causado por aspectos externos e internos a sí. Y bueno ¿Por qué estudiar los niveles de satisfacción laboral del docente, a través del Burnout? Porque indaga acerca de aspectos psicosociales en personas cuyo objeto de trabajo son seres humanos, en especial explora respecto a la manera en que se sienten los individuos en sus entornos circundantes. Desde esta perspectiva Maslach y Jackson (1980, 1981, 1985 y 1986) afirman que Burnout es un síndrome tridimensional, porque se puede manifestar de tres maneras: agotamiento emocional, despersonalización y sentimiento de bajo logro y realización personal, aspectos que se explicarán más adelante.

Es preciso tener en cuenta que la investigación quiere indagar directamente el tema de la satisfacción laboral en relación con las condiciones laborales o frente a las funciones cotidianas que debe cumplir el maestro, por ello de la teoría acerca de Burnout, se retoman especialmente los aspectos más relacionados. Este síndrome conocido además como “síndrome de estar quemado”, “síndrome del estrés laboral”, “síndrome del desgaste profesional”, aparece cuando existe desgaste profesional de parte de

trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales.

Como se mencionó anteriormente, los expertos del tema *de agotamiento profesional* han señalado tres factores característicos del síndrome:

La primera es el *Agotamiento emocional* y se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

Despersonalización es el segundo factor y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo. El profesional despersonalizado trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.

Junto a estos dos factores aparece un tercero, el cual consiste en un sentimiento de bajo Logro o realización profesional y/o personal que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evasión de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Como consecuencia, la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del

trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

Una de las formas como se manifiesta el síndrome de Burnout es el burning-stress; los factores más específicos a la hora de tipificar esta característica son:

- La demanda permanente no manejable de actividad. Ocurre cuando los profesionales están sujetos a continuas peticiones de atención (demandas) por parte de la institución o usuarios a los que prestan el servicio, siendo ésta modalidad la forma habitual de atención. Normalmente cualquier actividad está estructurada, organizada y pautada, sin embargo, en ocasiones se puede alterar dicho esquema, tal es el caso de cuando suceden urgencias o emergencias. Sin embargo, el sujeto afecto del burning-stress está casi permanentemente sometido a dicha situación. Ya no es una situación eventual, sino que se presenta todos los días o frecuentemente durante la semana.
- El no poder desconectarse de su actividad fuera del horario normal de trabajo como sucede con los médicos, hace que no se relajen en ningún momento, favoreciendo la progresión del síndrome. El teléfono se transforma en un factor sorpresa permanente, solamente por el hecho de sonar, aún cuando la llamada no tenga que ver con su trabajo.
- Tener la mente ocupada con cosas del trabajo, fuera del ámbito laboral, es un síntoma de burning-stress instalado. El profesional no puede desvincularse de lo que sucede en sus entornos laborales.
- El nivel de exigencia de la institución es otro factor a tener en cuenta.
- Un factor aparte de desgaste lo constituyen quienes sufren de enfermedades graves como cánceres, enfermedades terminales, etc.

Cuando se presenta este síndrome las personas se quejan a menudo que el trabajo es pesado y que se sienten dolorosamente vacíos en él. Sienten que su entusiasmo

decae, que tienen exceso de trabajo por unidad de tiempo, que está mal pago acorde a los riesgos y responsabilidades a los que está expuesto. Esto los lleva a sentir deseos de evadirse, comienzan a incomodarle las reuniones laborales y a sentir rechazo por las exigencias de las personas a las que atiende. Se experimenta una progresiva pérdida del idealismo y de energía como resultado de las condiciones laborales.

Las manifestaciones del síndrome pueden aumentar o disminuir cada día según las experiencias cotidianas del trabajador, es decir, no es un cuadro constante, al igual sino que se modifica permanentemente. La motivación es un elemento clave a monitorizar; cuando la misma decae, es un signo de alarma de progresión de burning síndrome. Nadie es inmune al Burnout. Cualquier persona, en cualquier profesión, en cualquier nivel, puede presentarlo en algún momento.

En la figura 4 se presenta el modelo teórico que se tomó sobre el Burnout o SQT en donde se explica que en una institución pueden existir diversidad de facilitadores o desencadenantes del síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1997); uno de los desencadenantes puede ser precisamente la configuración institucional, la cual se observa en esta investigación, menciona los creadores del modelo (Gil Monte y Peiró) que virtualmente cualquier situación crónica molesta del entorno laboral puede ser un estresor, y, por tanto, un desencadenante o facilitador del síndrome y se percibe entre otras cosas que el síndrome desencadena en baja en calidad del trabajo, insatisfacción.

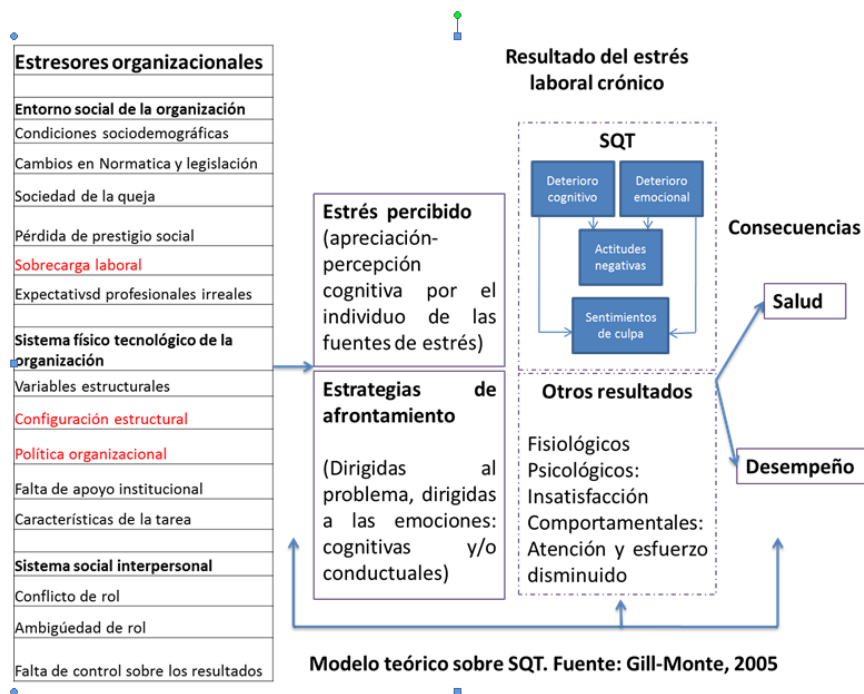


Figura 4: Modelo teórico sobre síndrome de quemarse por el trabajo, tomado de Gil Monte (2005)

2.3.2.2 Calidad Educativa

El origen del término calidad procede del latín *qualitas*, que tiene la misma raíz de la palabra “cualidad” (*qualitatis*). Se puede inferir entonces que la calidad es el conjunto de cualidades encontradas en una actividad o producto. En la revista conversaciones pedagógicas (Universidad del Oriente, 2009) antes de hablar de la calidad de la educación, se refieren a una educación de calidad, pues, la educación debe ser de calidad para ser educación, justamente porque no está dirigida a conseguir productos rápidamente, sino que está encaminada a *los buenos resultados*. Hablar de la calidad de la Educación ha hecho que se piense en cómo las acciones de las instituciones apuntan a la calidad, mientras que hablar de Educación cierra cualquier otra posibilidad, es decir si se educa, es con calidad, de lo contrario no se está educando; por esta

razón el término calidad educativa está siendo replanteado, pues la calidad no debe ser un componente externo a las organizaciones, sino que debe ser parte directa de todo hecho educativo.

ALDANA y otro autores plantea Educación de Calidad tiene que ver con el nivel de satisfacción de los beneficiarios y participantes del hecho educativo frente a los bienes y servicios ofrecidos en el entorno institucional. Para medir la calidad de la Educación es necesario que exista control y supervisión de los procesos educativos y no únicamente del proceso final, ni de los productos obtenidos, sino de la constante satisfacción de los beneficiarios (Aldana y otros, 1996:58)⁵

Desde la reglamentación Nacional, se ha mencionado lo siguiente.

“Hablamos de calidad de la educación cuando los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos, cuando las instituciones educativas se centran en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer las oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa, a través de ricas experiencias y vínculos con la realidad, de manera que se fortalezcan los talentos individuales y los diversos estilos de aprendizaje; hablamos de calidad de la educación cuando, con lo que aprenden, los estudiantes saben y saben desempeñarse en forma competente.” (MEN, 2004)

los mismos autores plantean como resultados que existe calidad cuando se alcanzan los objetivos que cada institución educativa se plantea, siempre y cuando dichos objetivos sean coherentes con lo que la sociedad espera de la Educación, ¿qué espera?, que sea instrumento para el desarrollo de los seres humanos, la construcción social, el desarrollo sostenible, la elaboración de políticas viables, la consolidación de sociedades gobernables, la solución de problemas materiales, el desarrollo material y social. En términos generales, la calidad de la educación no es producto de los puntajes

⁵ En el libro *Colombia al filo de la oportunidad* (1996).

más altos en la pruebas de estado, sino fruto de lo que impulsa y demuestra la institución frente a sus principios misionales y objetivos, y las expectativas de la Nación.

En el ámbito a la Educación Superior, la calidad se obtiene como fruto de la autonomía cuando la universidad misma define una misión compartida por todos sus estamentos; administra efectivamente sus recursos; logra que sus docentes sean maestros, líderes, que desarrollen al máximo su potencial y el de sus estudiantes; promueve la autonomía para definir sus currículos y sus compromisos y los incorpore desde muy temprano en actividades investigativas en equipo. La autonomía se merece realmente cuando la Universidad elabora, a partir de su riqueza interna, propuestas de solución a los problemas y necesidades del país y de la región, que incluso se adelantan a la coyuntura inmediata. (Aldana y otros, 1996:94).

En general, la calidad se asocia a la idea de excelencia, es decir al grado de efectividad que se alcanza en una actividad, respecto a unos propósitos predeterminados, en tanto, si se asegura que un proceso y su resultado es de calidad, es porque se ha medido su nivel de rendimiento, a través de los directos beneficiados, teniendo en cuenta variables como recursos, utilidad, funcionamiento, etc. (Arrupe, 2003)

Algunas de las concepciones de calidad que más se manejan en el ámbito latinoamericano se presentan a continuación (Caberra, 2002)

El concepto de calidad como excelencia, basado en la definición tradicional, la calidad equivale a poseer estudiantes sobresalientes, académicos destacados o asegurar obtener los primeros puestos en lo que se esté haciendo.

El concepto de calidad como respuesta a los requerimientos del medio, es otra postura, que se basa en una definición donde prima la pertinencia de hacer lo que se necesita. El peligro de esta perspectiva es que la calidad se toma únicamente como la realización de asuntos meramente técnicos y no culturales y de valores.

También se entiende la calidad como el logro de los propósitos que hayan sido declarados. Esta visión también es limitada porque se corre el riesgo de que los propósitos que hayan sido propuestos no sean muy exigentes, sean pobres y regionales, aunque este riesgo a su vez traería una ventaja y es que cada institución podría trazarse y luchar por sus propias metas sobre la base de sus aspiraciones.

2.3.2.3 Calidad de las prácticas pedagógicas

La calidad tiene que ver con la coloquial frase *hacer el trabajo bien hecho*; hoy este término es utilizado en muchos contextos, no sólo en el empresarial, sino también en el educativo y en lo educativo tiene una amplia complejidad, por lo que la investigación se centra en la práctica pedagógica, pero ¿Cómo se mide la calidad en la práctica pedagógica? La respuesta de algunos expertos es que se debe indagar el tema en quienes son los directos receptores del servicio ofrecido, en este caso, habría que indagar con los estudiantes, directos beneficiarios de las actividades que lleva a cabo el maestro. Hablar de la calidad de las prácticas educativas, supone averiguar qué tanto el maestro logra desarrollar estrategias pertinentes para orientar el aprendizaje de los estudiantes, sus habilidades intra e interpersonales y demás propósitos propios de su labor educativa.

Ahora bien, un concepto más consensuado, y por lo tanto adoptado aquí es asumir la calidad de lo que hace el maestro, como el alcance de unos patrones o estándares ideales que se aspira alcanzar en la educación, estándares que deben atender a las siguientes cuestiones:

- Pertinencia social, capacidad para encontrar nuevas formas y mecanismos para adaptar las funciones a las exigencias sociales de un entorno y del mercado.

- El cumplimiento de las exigencias y normas internacionales más generalizadas, relacionadas con la necesidad de lograr una situación favorable para hacer el intercambio profesional, académico e investigativo en el ámbito de la competencia global.
- La comparación con estándares establecidos previo acuerdo y que satisfacen diversas exigencias sociales y estatales así como las propias de la institución.

La organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE, 1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los estudiantes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para la vida adulta".

Giné (2002) menciona que la calidad educativa se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado)
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

La calidad entonces tiene que ver con promover el progreso de los las personas en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta el nivel socioeconómico, medio familiar y aprendizaje previo de los participantes; en tal caso, un sistema escolar eficaz y de calidad, se entendería como aquel que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Para definir los criterios los cuales se tuvieron en cuenta para entender el concepto de calidad de las prácticas pedagógicas, se tienen en cuenta las características claves de un maestro según Ascofade (Asociación Colombiana de Facultades de Educación); según esta organización, el maestro debe saber qué está enseñando, saberlo enseñar, saber organizar y desarrollar ambientes de aprendizaje, saber evaluar, saber desarrollar proyectos educativos y de aula, saber articular la práctica pedagógica a los contextos; a continuación se explica cada uno:

- a) Saber qué es, cómo se procesa y para qué el énfasis: esta competencia se asocia con el dominio técnico y especializado que debe poseer el maestro en su área de conocimiento y desempeño, los saberes conceptos y procedimientos específicos de cada disciplina: sus conceptos, procedimientos y valores para determinar su racionalidad desde un enfoque epistemológico. El docente debe conocer de manera muy precisa el campo científico o el manejo adecuado de los contenidos científicos, los cuales deben estar preparados para ser enseñados y aprendidos por los estudiantes. Para ello es preciso que entienda la estructura epistemológica de las disciplinas.
- b) Saber enseñar el énfasis: esta competencia se refiere a las estrategias, modelos y formas de enseñanza utilizadas para lograr una mejor apropiación de los contenidos por parte del estudiante. Se trata de transformar los saberes disciplinares en saberes enseñables.
- c) Saber organizar y desarrollar ambientes de aprendizaje: esta competencia se refiere a la manera en que se utilizan los recursos físicos, didácticos y demás

para crear entornos de aprendizaje que contribuyan a la formación de los estudiantes. Significa concebir, diseñar, ejecutar espacios, dispositivos y procedimientos para permitir a los estudiantes desde sus diferencias y ritmos particulares, establecer relaciones con los conocimientos de manera que su apropiación sea más efectiva y perdurable.

- d) Saber evaluar: tener la capacidad de generar procesos de seguimiento y evaluación para supervisar y reforzar los aprendizajes estudiantiles. Implica hacer un seguimiento de los procesos formativos de manera que se tengan visiones completas que lleven a la reflexión sobre la forma como mejor se pueden valorar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes.

Se debe tener presente que si se quiere es formar estudiante competentes, entonces las estrategias de enseñanza, aprendizaje y los instrumentos de evaluación que utilice el profesor deben evaluar competencias, no conceptos, lo que quiere decir que en situaciones de la vida real, se evalúa la capacidad de argumentar, interpretar y proponer frente a un nuevo conocimiento

- e) Saber proponer desarrollar, sistematizar y evaluar proyectos de aula y fuera de ella: Esta competencia tiene como propósito identificar y resolver problemas que respondan a las necesidades del contexto. El proyecto constituye un espacio de investigación donde los estudiantes y los profesores pueden resignificar y recontextualizar sus prácticas mediante el análisis y la reflexión.
- f) Saber articular las prácticas profesionales a los contextos: así mismo es necesario educar articulando el conocimiento desde las implicaciones que éstos representan para el progreso social.

2.3.3 Eje: Desarrollo Humano

El concepto de desarrollo humano se retoma especialmente de la teoría de Sen Amartya (1990) quien considera este proceso como una ampliación de las capacidades de las personas y no como un aumento de la utilidad del bienestar y satisfacción económicos. El objetivo del desarrollo no es implementar el producto sino propiciar que la gente disponga una gama mayor de opciones que pueda realizar más cosas, vivir una vida más larga, eludir enfermedades evitables, tener acceso a la reserva mundial de conocimientos, etc. Este autor no sólo habla de desarrollo humano sino también del concepto de crecimiento económico.

Desde este punto de vista, el desarrollo no es un fin en sí mismo, sino un medio para llegar a una meta de una carrera (la felicidad personal), en la que influyen de forma muy compleja muchos otros factores. Dentro de este enfoque, Sen enumera una serie de faltas de libertad que influyen directamente en el desarrollo de las personas.

Su máxima para hablar de este tema es “libertad para el desarrollo” Este autor establece una forma diferente de contemplar la riqueza y el desarrollo (humano y económico), en lugar de verlos por sí mismos únicamente; se los puede contemplar como medios poderosos con los que se puede conseguir la felicidad, o lo más cercano a ésta, como podría ser, vivir mucho y en condiciones óptimas de bienestar y libertad.

Cobos, 2004 da gran importancia al concepto de libertad con relación al desarrollo y distingue cinco tipos de libertades necesarias

Las libertades políticas o todas aquellas capacidades de los ciudadanos para influir en el manejo de su sociedad, como los derechos de expresión, reunión, voto o crítica

Los servicios económicos, o los derechos de una persona a disfrutar de sus recursos económicos y prosperar. Aunque al estudiar los derechos económicos sólo se tiene en cuenta en general su aumento o disminución globales (en toda la sociedad), tienen mucha importancia también los aspectos relacionados con la distribución de las riquezas, así como la riqueza en la interacción con el mercado financiero

Las oportunidades sociales o todos aquellos servicios (públicos) que ofrece una sociedad para la mejora personal de los individuos que la conforman, como la educación. Para Sen (1990) éstas tienen además la importancia añadida de interactuar fuertemente con algunas otras libertades, ya que por ejemplo, el analfabetismo, además de la falta de conocimientos, implica el no poder participar, entre otras cosas de los servicios económicos, o el no poder hacer valer los derechos políticos de la persona.

Las garantías de transparencia, que influyen en el grado de confianza que mostrarán los individuos en sus tratos mutuos y con la sociedad que los engloba. Sen se refiere sobre todo a la divulgación (y aprovechamiento libre) de la información y a la corrupción económica de empresas e instituciones.

La seguridad protectora para ayudar a los más desfavorecidos por cualquier causa y sobrevivir y prosperar en la sociedad. Sen añade que los componentes de esta libertad deberán ser proporcionados por el conjunto de la sociedad, de forma fija (subsidios) o excepcional, en el caso por ejemplo de las catástrofe.

Otro autor que hace interesantes aportes al referirnos al desarrollo humano es, Manfred Max Neef quien habla de un desarrollo a escala humana que se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza, la tecnología, los procesos globales y los comportamientos locales. Para la investigación es importante el concepto de desarrollo a escala humana, porque este enfoque se centra en satisfacer las necesidades humanas, para lo cual es preciso repensar las organizaciones, a partir de lo que la gente siente, hace y piensa. Estos

principios suponen una forma diferente de organización que dé mayor opinión a los actores sociales, que sus ideas sean tenidas en cuenta en la toma de decisiones y en las formas de organización institucional.

Es tanta la importancia de atender las necesidades de las personas que conforman una institución que este hecho no es considerado una meta, sino el motor mismo del desarrollo institucional; estar atentos a este aspecto ayuda a que las personas se desarrollen de forma sana, independiente y participativa en su ámbito laboral.

“Un desarrollo capaz de conjugar la sinergia con la eficiencia quizás no baste para dar un cumplimiento cabal a lo deseado; pero sí basta, y plenamente, para evitar que en el ánimo de las personas lo no deseado parezca inexorable”. (MAX-NEEF, 1998).

Según este autor el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar al nivel más alto la calidad de vida de las personas, entonces se pregunta ¿qué determina la calidad de vida de las personas?, expresa entonces que “la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (MAX-NEEF, 2006)

3 DISEÑO E INGENIERÍA DEL PROCESO

Como se ha dejado ver en el capítulo 1 y 2, a través de este proyecto se pretendió *confrontar la condición: asignación académica, con la realidad del profesor y analizar su incidencia en la satisfacción laboral y en la calidad de su quehacer*, lo cual permitió contrastar una forma de organización institucional del trabajo docente con las percepciones, opiniones y criterios expresados por los mismos. El presente estudio permitió conocer más a fondo la práctica del maestro, el detrás de cámaras de su día a día en la Universidad, pero sobre todo, el detrás de cámaras de su figura como docente, cómo se sienten con el proyecto de vida que eligieron, (teniendo en cuenta que son profesores de planta de la Universidad), y qué tienen por decir desde su experiencia pedagógica, etc.

Para llevar a cabo esta investigación se acudió en un primer momento a la perspectiva cuantitativa y luego y con mayor énfasis a la cualitativa, por ello puede decirse que si bien fue una investigación mixta, se desarrolló un **estudio etnográfico con características del método descriptivo**. La decisión de acudir al método mixto para desarrollar la investigación radicó en que le interesó observar desde la perspectiva cuantitativa el nivel de satisfacción de los profesores aplicando un instrumento validado en estas áreas, lo cual permitió tener un panorama de lo que ocurre con los maestros en la institución de trabajo y poder focalizar mejor a quiénes abordar en el diálogo directo y cómo hacerlo.

Teniendo en cuenta las razones expuestas la investigación tuvo dos etapas de trabajo claramente diferenciadas: la etapa cuantitativa y la cualitativa, las cuáles se presentarán más adelante. En las investigaciones mixtas existe la posibilidad de desarrollar las indagaciones, inmerso en el contexto a investigar, a través de una interacción con los participantes (profesores), y de aplicar instrumentos que permitan obtener información directa, hechos y datos comprobables y validados estadísticamente; la idea con ello es

indagar acerca de una realidad socio-educativa, acudiendo a ambos enfoques, ello nos permitirá centrarnos no sólo en aquellos datos observables y repetibles (Investigación cuantitativa), sino también en las percepciones y prácticas de los participantes del hecho observado (Investigación cualitativa).

A nivel general la información se obtuvo a través de la aplicación de encuestas, entrevistas, observaciones participantes y no participantes y análisis documental. La aplicación del instrumento cuantitativo, la encuesta: fue el instrumento básico a tener en cuenta para cumplir con el primer objetivo específico de la Investigación, conocer los niveles de satisfacción laboral del profesorado.

Desde la Investigación cualitativa los datos se obtuvieron, a través de la inmersión en la realidad a estudiar, dando valor a la subjetividad y a la interacción con las personas, sujetos-objeto de la investigación, sus percepciones y opiniones de lo que se está investigando, para lograr un mejor y mayor entendimiento de lo que se quiere investigar, se diseñaron instrumentos de corte cuantitativo que permitieron validar la información, a través de datos tangenciales, observables, probables y medibles. “La triangulación de métodos puede ofrecer mejores resultados y otorgar mayor validez y confiabilidad a los resultados” (Quispe, 2003)

Respetando la lógica de la investigación cuantitativa y de la cualitativa, la idea fue dar una mirada a la realidad socio-educativa estudiada, con base en aquellos datos observables y repetibles (perspectiva cuantitativa), sin perder la posibilidad de conocer el fenómeno a partir de las percepciones y prácticas de los participantes del hecho estudiado (perspectiva cualitativa). Se entiende que ningún paradigma tiene el monopolio de las respuestas correctas, de allí la posibilidad de recoger perspectivas múltiples del objeto estudiado, ver el objeto de estudio desde las dos perspectivas enriqueció el proceso y amplió el panorama de estudio.

En cada una de las etapas se amplía la fundamentación de la perspectiva cuantitativa y cualitativa y enfoques elegidos según el caso.

3.1 ETAPA CUANTITATIVA

Se consideró pertinente basar la primera parte del trabajo en la investigación cuantitativa, específicamente en el método científico, donde tiene valor sólo aquello que es observable y puede ser validado por la experiencia; mientras que el empirismo se centra en que el conocimiento nace de los hechos y la Investigación científica debe comprobarlos, reunirlos y sintetizarlos, a través de la experimentación; el racionalismo se centra en la razón como raíz del conocimiento, argumentando que toda causa debe tener un efecto y el hombre en efecto este tipo de Investigación, considera que la realidad es observable y explicable a través de la experimentación de fenómenos que tienen una lógica de funcionamiento que una vez descubierta y validada, se convierte en un conocimiento expandible, generalizado para otros contextos en que se presente dicho fenómeno, justamente el carácter científico del conocimiento proviene de su alto grado de veracidad, verificación y reproducibilidad del mismo.

El objetivo principal de la etapa cuantitativa fue:

- Identificar el nivel de satisfacción de los profesores en el ejercicio diario de su labor.

Desde la lógica cuantitativa las variables de la presente investigación son:

Variable independiente: asignación académica institucional

Variables dependientes: satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico

Y las hipótesis de la investigación son:

- La asignación académica designada a los docentes incide en su nivel de satisfacción laboral y en la calidad de su quehacer pedagógico.

Hipótesis nula

- La asignación académica designada a los docentes no incide en su nivel de satisfacción laboral y en la calidad de su quehacer pedagógico.

Dentro de los múltiples diseños cuantitativos se tomó como referente el **diseño descriptivo**, cuyo objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, la idea a través de este método es recolectar información de manera cuidadosa, analizar minuciosamente los resultados a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Las investigaciones descriptivas indagan por las características y funciones del problema u objeto investigado, busca las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis, un estudio descriptivo selecciona una serie de cuestiones y mide cada una de ellas independientemente para luego relatar minuciosamente lo que se investiga (Danhke, 1989)

Cómo se llevó a cabo el proceso de construcción en la etapa cuantitativa

En esta etapa se aplicó una encuesta, adaptando el test Maslach Burnout Inventory. un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Para aplicar la encuesta se calculó una muestra, mediante un muestreo aleatorio simple, considerando margen de error y nivel de confianza, posteriormente se hizo un pilotaje para la aplicación de la encuesta y finalmente se aplicó a los profesores. Una vez obtenidos los

datos y siguiendo el modelo de análisis propuesto por los autores del test de Burnout, se acudió al programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para hacer la sistematización y análisis de la información, a través de este medio y a partir de las respuestas dadas en las encuestas se calcularon aspectos como: la media, la mediana, la moda, la frecuencia, aspectos que permitieron analizar la información obtenida. En la figura 5 se resumen las acciones llevadas a cabo en la etapa cuantitativa.



Figura 5: Acciones llevadas a cabo en la etapa cuantitativa.

3.1.1 Selección del instrumento

Para la selección del instrumento menciona Napione (2008) que es necesario disponer y utilizar metodologías de evaluación válidas, es decir, útiles y fiables para la identificación y medida de exposiciones a factores de riesgo. Hernández y sus colaboradores (2007) mencionan que cuando llega el momento de seleccionar uno o varios instrumentos o métodos de recolección de los datos existen dos posibilidades: una es elegir entre los disponibles en el área de estudio en la cual se inserte en la investigación y la otra es desarrollar el instrumento. En este caso, se eligió un

instrumento teniendo en cuenta variables del proyecto como: tiempo, costo y experticia del investigador, teniendo en cuenta que para proponer un instrumento en la línea de satisfacción laboral se requería un tipo de formación adicional que al momento de la investigación era posible abordar.

Al respecto dice Gil Monte:

“Las organizaciones necesitan instrumentos de evaluación con validez y psicometría para poder realizar una evaluación adecuada de los riesgos psicosociales y, en particular del síndrome de quemarse por el trabajo [...] en este punto la psicología puede y debe desarrollar una importante función, y la realización del diagnóstico con el apoyo de cuestionarios adecuados es un componente auxiliar importante para esta función” (Gil-Monte, 1995 en Napione, 2008)

El instrumento elegido fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), considerado el instrumento más utilizado para la evaluación psicométrica y el diagnóstico del síndrome de Agotamiento profesional (Gil Monte, 1997), mide la frecuencia (mediante una escala tipo likert de seis rangos: nunca, algunas veces al año, pocas veces al mes, pocas veces al mes, pocas veces a la semana, muchas veces a la semana, diariamente) con que las personas, en este caso profesores, experimentan una serie de sentimientos y pensamientos en el trabajo. En este instrumento se plantean una serie de enunciados relacionados con los sentimientos y pensamientos que le generan a una persona diversas actividades o situaciones laborales.

El test mide la dimensión agotamiento profesional, considerando 3 factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, cuyas definiciones se expusieron en el capítulo II.

La razón por la cual se determinó la aplicación de este instrumento está relacionada con que éste mide cómo responde un profesor a ciertos tipos de situaciones de su cotidianidad laboral, lo cual permite reconocer sus niveles de agotamiento emocional,

realización en el trabajo y trato con los estudiantes, aspectos fundamentales para poder identificar sus niveles de satisfacción en el trabajo, así mismo se puede ver si esos niveles de agotamiento están relacionados con el nivel de trabajo, como se proponemos en este proyecto. Estos aspectos son contemplados por los diseñadores del test y se presentaron en el capítulo 2 cuando se habló del síndrome de Agotamiento profesional.

Para aplicar el instrumento fue necesario asegurarnos de la validez y confiabilidad del mismo, según Hernández (2005) la confiabilidad tiene que ver con el grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto produzca resultados iguales, como se mencionó este instrumento ha sido aplicado en contextos diversos, fue diseñado por Maslach y Jackson aproximadamente en 1981 para aplicar a profesionales de la salud, pero ha sido adaptado para aplicar a otros profesionales que interactúen mucho tiempo con personas, como es el caso de profesores, de tal modo que son múltiples las investigaciones que han utilizado este test alrededor de todo el mundo.

La validez, por su parte se refiere al grado en que el instrumento realmente obtiene los datos que pretende obtener, información que se corroboró una vez obtenidos los datos y en el pilotaje. Según Hernández existen varios tipos de validez, pero el instrumento debe cumplir al menos con la validez del contenido, es decir que debe reflejar un dominio específico de contenido, lo que evidencia el instrumento, teniendo en cuenta el reconocido dominio de los autores en el tema central de trabajo: agotamiento profesional, causas y consecuencias.

Hernández orienta a quienes no tienen mucha experiencia en el tema de diseño y adaptación de instrumentos de medición un procedimiento para la evaluación del instrumento, el cual tuvo en cuenta en la presente investigación:

1. En primer lugar es necesario tener absoluta claridad en las variables, situaciones o aspectos que se pretenden medir u observar.

En el caso del test aplicado se mide la dimensión agotamiento profesional, a partir de los resultados de tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos elementos son los que en el marco teórico se contemplaron en el concepto de satisfacción laboral, por tanto los resultados obtenidos suministraron información clara en torno al tema de los niveles de satisfacción laboral en el profesorado.

2. El segundo paso propuesto es revisar la definición conceptual y comprender el significado de lo que se quiere medir.

En este punto fue necesario, revisar y comprender conceptos como: Burnout, síndrome de agotamiento profesional, satisfacción laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, conceptos que fueron tenidos en cuenta en el capítulo 2.

3. Revisar cómo han sido definidas operacionalmente las variables: cómo se mide cada variable.

En el caso del MBI fue necesario identificar qué ítems pertenecen al factor agotamiento emocional y así sucesivamente con todos los factores.

- La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está constituida por 9 ítems, los números: 2, 3, 7, 9, 14, 15, 17, 19 y 20.
- La subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está constituida por 5 ítems que corresponden a las preguntas: 5, 11, 12, 16 y 22.
- La subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems, los números: 1, 4, 6, 8, 10, 13, 18, 21.

4. También propone adaptar el instrumento, de acuerdo con las características del contexto de la investigación, paso que se llevó a cabo y se presenta más adelante.
5. Por último menciona, Hernández que se debe indicar el nivel de medición de cada ítem, para el caso del instrumento elegido, los autores han determinado de acuerdo a la escala likert que si la respuesta tiende a 0 o a 6 significa que hay mayor o menor efecto de la dimensión (ver figura 6) este punto se verá con mayor claridad en el siguiente capítulo cuando se presente el análisis de resultados.

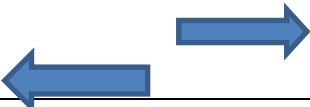
Menor Realización						Mayor Realización	
Menor despersonalización						Mayor despersonalización	
Menor Agotamiento						Mayor agotamiento	
Escala							
0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	Algunas veces al año	Pocas veces al mes	Muchas veces al mes	Pocas veces a la semana	Muchas veces a la semana	Diariamente	

Figura 6: Relación entre la escala de valoración de la encuesta y la interpretación de los niveles por factores.

3.1.2 Adaptación del instrumento y pilotaje

Una vez hallada la pertinencia del instrumento diseñado por Maslach para los intereses de la investigación, fue necesario hacer algunas adaptaciones, principalmente en cuanto al lenguaje utilizado; para ello fue necesario comprender a profundidad la intencionalidad de las preguntas con el fin de recoger la información correctamente y no alterar los datos.

En el test original hablan de pacientes porque está dirigido a profesionales de la salud, por lo tanto se adaptó hablando de los estudiantes, para hacer esta adaptación del lenguaje se tuvo en cuenta la adaptación hecha por Napione y su equipo (2008) para aplicarlo a docentes, instrumento que publicaron en el libro *cuando se quema el profesorado en secundaria*.

Expresiones como quemado, se cambiaron por desgastado, ya que ese término es ampliamente comprendido en la rama psicológica, pero no es de uso común en otros contextos. Tal fue el caso de la palabra atmósfera, que fue reemplazada por ambiente.

Se agregó además un último ítem, que indagó por un aspecto puntual de la investigación, pero que no se agregó a ninguno de los factores contemplados en el instrumento inicial, por lo tanto sus resultados se analizaron por aparte, como se verá en el siguiente capítulo.

Guía de la encuesta

La presente encuesta se enmarca en un proceso de investigación desarrollado por una estudiante de la maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander. La información obtenida a través de este instrumento hace parte de un estudio relacionado con los niveles de satisfacción laboral de los docentes universitarios, las proposiciones que aquí se presentan indagan por tres dimensiones principalmente: nivel de realización personal del docente en el trabajo, nivel de agotamiento emocional y nivel de reconocimiento del otro. Los resultados de este cuestionario tienen un interés estrictamente académico, la identidad de los participantes será confidencial.							
Fecha		Programa académico al que pertenece					
Responda los enunciados, teniendo en cuenta la siguiente escala							
0=nunca	1= Algunas veces al año	2 =Pocas veces al mes	3=Muchas veces al mes	4=Pocas veces a la semana	5=Muchas veces a la semana	6=Diariamente	ESCALA

FACTORES	ITEMS ⁶
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	2. Me siento agotado al final de las jornadas de trabajo
	3. Cuando me levanto para ir a trabajar, me siento agotado
	7. Me tensiono al trabajar con los estudiantes
	9. Me siento físicamente cansado
	14. Me siento frustrado con lo que hago
	15. siento que en mi trabajo debo cumplir con muchas responsabilidades
	17. siento que el trabajo que realizo me produce altos niveles de estrés
	19. Me siento emocionalmente desgastado con la profesión que ejerzo
	20. Siento que en el trabajo estoy al límite de mis posibilidades
DESPERSONALIZACIÓN	5. Trato a algunos de mis estudiantes de manera impersonal
	11. Creo que mi trato con los estudiantes va desmejorando a medida que avanza el semestre
	12. Siento que esta profesión me hace menos sensible
	16. Me preocupo por lo que le ocurre a mis estudiantes
	22. Siento que mis estudiantes me culpan por algunas de sus dificultades
	1. Lo que realizo en mi trabajo me hace sentir orgulloso de ser docente
	4. Percibo cómo se sienten mis estudiantes

⁶ Para una mayor comprensión del instrumento se presentaron las situaciones que contempla la encuesta por cada una de las dimensiones que evalúa, sin embargo este no es el orden de los ítems en la encuesta, el orden correcto corresponde al número que tiene cada uno de los ítems.

REALIZACIÓN PERSONAL	6. Creo un ambiente de trabajo armónico con mis estudiantes
	8. Me enfrento muy bien a los problemas que presentan mis estudiantes
	10. Creo que mi trabajo influye positivamente en la vida de otras personas
	13. Me siento bastante activo
	18. Me siento animado al trabajar con mis estudiantes
	21. Manejo de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo
ÍTEM ADICIONAL	23. El tiempo laboral es suficiente para cumplir con todas mis funciones

Tabla 3: Estructura general de la encuesta.

Una vez listo el instrumento fue aplicado un pilotaje a 10 personas con características afines a los potenciales encuestados, todos ellos profesores universitarios.

A cada uno se le dar respuesta al cuestionario y al final se les solicitó escribir sí habían tenido dificultad al responder alguno de los ítems presentados.

Las personas contestaron cada uno de los ítems y algunos de ellos sugirieron que se revisará la redacción de algunas preguntas para ajustarlas mejor a la escala likert, ejercicio que se llevó a cabo; sin embargo todos manifestaron comprender la encuesta sin dificultad, a su vez que la intencionalidad de la misma. Luego de hacer la última revisión del instrumento a partir de las apreciaciones de los encuestados, se procedió a elegir la muestra para poder aplicar el instrumento a los profesores.

3.1.3 Selección de la muestra

Para la aplicación del instrumento se calculó una muestra, acudiendo a un muestreo aleatorio simple, una muestra que según Hernández (2007) es, en esencia, un *subgrupo de la población [...] un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población* y que otros autores llaman Universo.

Existen dos tipos de muestras, las probabilísticas y las no probabilísticas; el muestreo aleatorio simple, que fue el elegido en este caso, hace parte de una muestra probabilística, ya que todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos (Hernández , 2007)

Para poder llevar a cabo este proceso se entabló comunicación con las Escuelas pertenecientes a la Facultad con la que se desarrolló el estudio, se obtuvo la lista del universo de profesores “de planta” de la facultad, información con la que se creó una base de datos en Excel.

- Creación de la base de datos del universo de la población: Se discriminó qué profesores llevan más de 10 años y quienes menos de 10 años en la Universidad; se dejaron por fuera de la muestra aquellos profesores que se encuentran en comisión, es decir profesores que están haciendo estudios en el exterior o están en cargos administrativos temporales y por lo tanto no están ejerciendo como docentes. En la visualización de pantalla que se presenta a continuación, figura 7, se muestra un ejemplo de la base de datos creada en Excel; en el ejemplo no se dejan ver los nombres de las personas con las que se trabajó por respetar la confidencialidad en la identidad.

En la primera columna se muestra a qué escuela pertenece el profesor, son 6 escuelas en total en la facultad, en la casilla 2 se le asigna un número a cada profesor, en la siguiente casilla se escriben los nombre con más de 10 años en la Universidad, luego los que llevan menos de 10 años y los que están en comisión, teniendo en cuenta en cada caso la escuela a la que pertenece.

CRONOGRAMA 2011 - Microsoft

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 A A

Pegar Fuente Alineación Número

G72

	A	B	C	D	E	F
1				Base de datos		
2		Escuela	Número	Más de 10 años	Menos de 10 años	Profesores (en comisión)
3						
4		Escuela 1	1	Pepito Perez	oooooo	tttttt
5		Escuela 1	2	Pepito Perez	oooooo	tttttt
6		Escuela 1	3	Pepito Perez	oooooo	tttttt
7		Escuela 1	4	Pepito Perez		tttttt
8		Escuela 1	5	Pepito Perez		tttttt
9		Escuela 1	6	Pepito Perez		tttttt
10		Escuela 1	7	Pepito Perez		tttttt
11		Escuela 1	8	Pepito Perez		tttttt
12		Escuela 1	9	Pepito Perez		tttttt
13		Escuela 1	10	Pepito Perez		
14		Escuela 1	11	Pepito Perez		
15		Escuela 1	12	Pepito Perez		
16		Escuela 1	13	Pepito Perez		
17		Escuela 1	14	Pepito Perez		
18		Escuela 1	15	Pepito Perez		
19		Escuela 1	16	Pepito Perez		
20		Escuela 1 (29)	17	Pepito Perez		
21		Escuela 2	18	Pepito Perez	eeee	iiiiiiii
22		Escuela 2	19	Pepito Perez	eeee	iiiiiiii
23		Escuela 2	20	Pepito Perez		iiiiiiii
24		Escuela 2	21	Pepito Perez		iiiiiiii
25		Escuela 2	22	Pepito Perez		
26		Escuela 2	23	Pepito Perez		
27		Escuela 2	24	Pepito Perez		
28		Escuela 2	25	Pepito Perez		
29		Escuela 2	26	Pepito Perez		
30		Escuela 2 (16)	27	Pepito Perez		
31		Escuela 3	28	Pepito Perez	pppppp	gggggg
32		Escuela 3	29	Pepito Perez	pppppp	gggggg
33		Escuela 3	30	Pepito Perez		gggggg
34		Escuela 3	31	Pepito Perez		
35		Escuela 3	32	Pepito Perez		
36		Escuela 3	33	Pepito Perez		
37		Escuela 3	34	Pepito Perez		
38		Escuela 3	35	Pepito Perez		

cronograma2011 Base de datos aleatoriedad Seleccionados Hoja1 Base de datos (2) Hoja2

Figura 7: Creación de la base de datos, universo de la población.

En resumen, las características de la población son las siguientes:

UNIVERSO:	75 profesores con	16 profesores con	20 profesores en
111	más de diez años en	menos de diez	comisión
Profesores	la Universidad	años	

- Elección de la muestra: en términos de porcentaje se encontró que el 82% de la población lleva más de 10 años en la Universidad y sólo el 18% lleva menos de 10 años, se tomó la decisión de trabajar con el 34% de la población y esto equivale a trabajar con alrededor de 31 profesores, lo que en proporción con las características mencionadas equivale a 26 profesores con más de 10 años en la Universidad y 5 con menos de 10 años.

Estos cálculos se hicieron en Excel con las siguientes fórmulas:

=+C82/C84: para calcular el porcentaje de profesores de más y menos de 10 en la Universidad.

=+D87*D82: para calcular el número de personas con más de 10 años en la U y menos de 10 años con las que se debía trabajar para abarcar una muestra del 34% de la población.

En la figura 8 se evidencia este procedimiento:

	A	B	C	D	E
79					
80					
81				Porcentaje	Número de profesores para la muestra
82		Total de profesores con más de 10 años	75	82%	26
83		Total de profesores con menos de 10 años	16	18%	5
84		Poblacion total	91	100%	31
85					
86				Numero de profesores a elegir	
87		Tamaño de la muestra	34%	31	
88					
89					

Figura 8: Elección de la muestra.

Muestreo aleatorio simple: para elegir a los 26 profesores con más de 10 años en la Universidad y los 5 con menos de 10 años en la Universidad se acudió a un muestreo aleatorio simple, utilizando Excel y la siguiente fórmula: `=ALEATORIO.ENTRE(1.75)`

Un muestreo aleatorio simple constituye la base de todo muestreo probabilístico; consiste en que todos los elementos tienen la misma probabilidad ser escogidos directamente como parte de la muestra.

Para llevar a cabo el muestreo se hizo una lista de los 75 profesores con más de 10 años en la Universidad, a cada uno de ellos se les asignó un número y se solicitó a la computadora que eligiera aleatoriamente 26 números del 1 al 75, a través de la fórmula antes presentada. De esta manera se obtuvieron los nombres de las personas a las que se les aplicó la encuesta. El mismo procedimiento se llevó a cabo para elegir las 5 personas con menos de 10 años en la Universidad con las que se trabajó.

En la figura 9 se puede evidenciar el procedimiento explicado:

CRONOGRAMA 2011 - Microsoft Excel

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 Fuente Alineación Ajustar texto Combinar y centrar General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Número de profesor	Nombre del profesor (más de 10)	Muestra aleatoria		Número de profesor	Nombre de los profesores (menos de 10)	Muestra aleatoria	
1								
2	1	xxxxxx	31		1	xxxx	3	
3	2	xxxxxx	67		2	xxxx	11	
4	3	xxxxxx	62		3	xxxx	4	
5	4	xxxxxx	23		4	xxxx	13	
6	5	xxxxxx	17		5	xxxx	1	
7	6	xxxxxx	21		6	xxxx	1	
8	7	xxxxxx	48		7	xxxx	8	
9	8	xxxxxx	66		8	xxxx	7	
10	9	xxxxxx	39		9	xxxx	2	
11	10	xxxxxx	7		10	xxxx	3	
12	11	xxxxxx	2		11	xxxx	5	
13	12	xxxxxx	14		12	xxxx	16	
14	13	xxxxxx	53		13	xxxx	1	
15	14	xxxxxx	31		14	xxxx	12	
16	15	xxxxxx	26		15	xxxx	11	
17	16	xxxxxx	71		16	xxxx	1	
18	17	xxxxxx	51					
19	18	xxxxxx	4					
20	19	xxxxxx	29					
21	20	xxxxxx	14					
22	21	xxxxxx	67					
23	22	xxxxxx	49					
24	23	xxxxxx	13					

cronograma2011 Base de datos aleatoriedad Seleccionados Hoja1

Figura 9: Muestreo aleatorio simple

Teniendo en cuenta que se eligió la muestra mediante los pasos del muestreo aleatorio simple, puede medirse el tamaño de error de este estudio, para ello acudimos a una calculadora de margen de error de la *Datum international*, como se muestra a continuación:

Calculadora del margen de error

Para calcular el margen de error, ingrese el tamaño de la muestra o número de encuestas por realizar, elija la probabilidad de éxito-fracaso (si no se conoce la probabilidad se recomienda asumir 50%), ingrese el tamaño de la población (si no conoce el tamaño de la población o es mayor a 100,000 unidades, se recomienda dejar el casillero en blanco) y el nivel de confianza deseado para los resultados.

Tamaño de la muestra (n):	31
Probabilidad de éxito/fracaso (p/q):	50
Población total (N):	91
Nivel de confianza:	95% ▼
Borrar Calcular	
Error »	14.4%

Figura 10: Margen de error

Para el tamaño de la muestra elegido y teniendo en cuenta la población total, se calcula un margen de error de 14.4% con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de éxito/fracaso del 50%, estos datos se corroboran en la siguiente gráfica.

Cálculo del tamaño de muestra

Para estimar el tamaño de la muestra o número de encuestas por realizar, ingrese el margen de error permitido/deseado para la investigación y el tamaño de la población (si no conoce el tamaño de la población o es mayor a 100,000 unidades, se recomienda dejar el casillero en blanco). El cálculo se realizará asumiendo un nivel de confianza de 95% y una probabilidad de éxito-fracaso (p y q) de 50% para ambos casos.

Margen de error permitido (e): (no incluir signo %)	14.4
Tamaño de la población (N):	91
Borrar Calcular	
Tamaño de muestra »	31

Figura 11: tamaño de Muestra

3.1.4 Aplicación del instrumento

Inicialmente se intentó que los profesores contestaran la encuesta vía correo electrónico, pero tan sólo 8 personas contestaron a través de este medio, por lo que se hizo necesario entregar la encuesta para diligenciarla directamente. En este proceso fue fundamental encontrar a una persona de contacto en cada una de las escuelas, una persona de confianza que conociera a los profesores y manejara con reserva la información, estas personas contribuyeron a obtener la información más eficazmente. Cabe aclarar que los profesores contestaban la encuesta y la entregaban de inmediato, este proceso duró alrededor de 3 meses.

3.1.5 Análisis utilizando SPSS

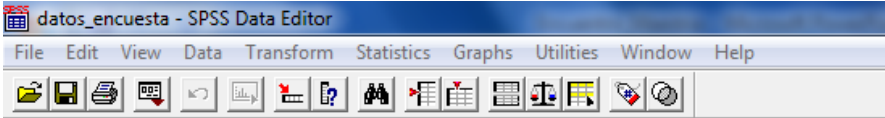
Una vez obtenidos los datos y siguiendo el modelo de análisis propuesto por los autores del test de Burnout, se acudió al paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para hacer la sistematización y análisis de la información, a través de este medio y a partir de las respuestas dadas en las encuestas se calcularon aspectos como: la media, la mediana, la moda, la frecuencia, aspectos que permitieron analizar la información obtenida.

El SPSS es uno de los paquetes estadísticos para ciencias sociales más difundido, según Hernandez (2007), este software fue desarrollado en la Universidad de Chicago, según el mismo autor *“actualmente, los análisis estadísticos se llevan a cabo a través de programas computacionales, utilizando paquetes estadísticos”*

Se Explicó en las siguientes páginas cómo se llevó a cabo la sistematización de la información obtenida, a través de SPSS:

- Creación de la base de datos con la información obtenida. A cada encuesta se le asignó un número (ubicación de las filas) y a cada pregunta o ítem se le asignó una columna de la base de datos. Una vez se introdujo en la computadora la información relacionada con que cada pregunta tiene seis opciones de respuesta en una escala de 1 a 6, es decir la escala likert de la que antes se habló, se empezó a completar la base de datos, de acuerdo a la información de las encuestas.

Por ejemplo el encuestado número 1 dio respuesta a la pregunta 1 con el número 5, lo que traduce que el encuestado se siente orgulloso de ser docente muchas veces a la semana. Teniendo claridad en éste el investigador ingresa en el campo entre encuestados y preguntas el número 5 como se muestra en el pantallazo



1:preg1 5

	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6
1	5	1	1	5	0	6
2	6	1	1	4	1	7
3	5	1	1	5	2	2
4	5	1	0	3	2	3
5	6	0	0	6	6	6
6	6	1	0	5	1	5
7	6	5	3	5	6	5
8	5	4	2	2	1	3
9	5	5	1	3	1	4
10	5	2	2	6	2	5
11	6	2	1	6	0	6
12	5	5	4	6	3	6

Figura 12: Base de datos SPSS

- Después de completar la base de datos se le da la orden al software de calcular los datos que necesitamos, por ejemplo, la media, la moda, la mediana y la

Statistics						
	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation
	Valid	Missing				
PREG1	31	0	5,61	6,00	6	,56
PREG10	31	0	5,48	6,00	6	1,00
PREG11	31	0	,94	,00	0	1,57
PREG12	31	0	,68	,00	0	1,33
PREG13	31	0	5,03	5,00	5 ^a	1,30
PREG14	31	0	,55	,00	0	,72
PREG15	31	0	3,52	4,00	5	2,19

desviación estándar, frecuencia, porcentajes, etc. como se muestra en las figuras:

PREG1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	muchas veces a la semana	13	41,9	41,9	41,9
	Diariamente	17	54,8	54,8	96,8
	7	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Total		31	100,0		

Figura 13: Análisis pregunta por pregunta, SPSS

Posterior a la clara discriminación del comportamiento de las respuestas dadas por los encuestados el programa nos gráfica lo obtenido, aspecto sustancial para realizar los análisis.

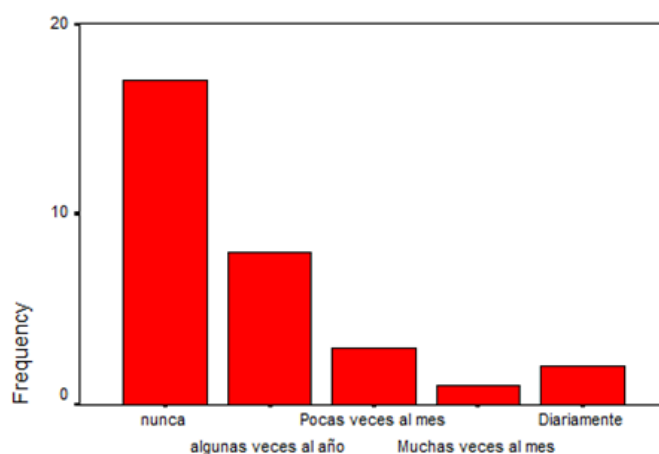


Figura 14: Grafica de análisis arrojadas por SPSS.

3.2 ETAPA CUALITATIVA

Una vez realizado el primer análisis de datos cuantitativos, se obtuvieron indicadores claros que permitieron orientar la segunda etapa del proyecto, la cualitativa.

Esta etapa se centra principalmente en los siguientes objetivos:

- Determinar qué situaciones de la cotidianidad del profesor, le generan satisfacción e insatisfacción.
- Indagar de qué manera estas situaciones favorecen u obstaculizan los procesos pedagógicos

Con base en los planteamientos de Strauss y Corbin (2002), la Investigación cualitativa es cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación, investigaciones que se basan en la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, las

emociones, los sentimientos, el funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales; desde esta perspectiva el grueso de los análisis se hace mediante el método hermenéutico.

El método cualitativo, desde la perspectiva de los mismos autores se puede usar para obtener detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y emociones, difíciles de extraer.

De los múltiples enfoques relacionados con la investigación cualitativa, se decidió orientar la investigación con base en el método etnográfico, pues se busca poder cumplir con los propósitos a través del diálogo directo con los profesores.

El término etnografía, proviene de la combinación entre *etno* y *grafía* que significa el estudio de las costumbres y tradiciones de los pueblos (Research and education in the medicine school, 2006), se deriva de la antropología, por lo que se ha considerado un método de trabajo de esta disciplina, se ha empleado en la sociología y hace menos tiempo en la educación. A través de la etnografía se describe e interpreta el comportamiento cultural y supone que los investigadores se adentren a la comunidad con la que van a trabajar. La etnografía se ha definido como una "teoría de la descripción". Según Boon (1973) la palabra etnografía se refiere tanto a una forma de proceder en la investigación de campo como al producto final de la investigación: clásicamente, una monografía descriptiva, retomar esta tradición antropológica obliga a hacer consciente el uso de la teoría, en lugar de negar la presencia de supuestos teóricos en la descripción. La etnografía carga toda una historia de estudio de diferentes procesos y fenómenos sociales, con una amplia gama de concepciones teóricas.

Desde la perspectiva de la misma autora, la etnografía ofrece un retorno a la observación de la interacción social en situaciones "naturales", un acceso a fenómenos no documentados y difíciles de incorporar a la encuesta y al laboratorio. En la etnografía se expresa un afán por contextualizar y por conservar la complejidad de los procesos sociales, una sensibilidad al lenguaje y a las concepciones de los sujetos. Se

hace énfasis en entrar al campo de las "sociedades complejas" a través del estudio de las situaciones particulares de la vida cotidiana.

En palabras de Nolla (1997), la investigación etnográfica:

“...significa el análisis del modo de vida de una raza o grupo de individuos, mediante la observación y descripción de lo que la gente hace, cómo se comportan y cómo interactúan entre sí, para describir sus creencias, valores, motivaciones, perspectivas y cómo éstos pueden variar en diferentes momentos y circunstancias; podríamos decir que describe las múltiples formas de vida de los seres humanos.”

El método etnográfico, tiene como propósito analizar, describir y reconstruir escenarios y grupos culturales (Spradley y McCurdy, 1972). La etnografía recrea creencias compartidas, prácticas, artefactos, conocimiento popular y comportamiento de un grupo de personas. El investigador etnográfico comienza examinando grupos y procesos, incluso muy comunes, como si fueran excepcionales o únicos (Erickson, 1973), ello le permite apreciar los aspectos, tanto generales como de detalle, necesarios para dar credibilidad a una descripción de la realidad.

Se considera que este método fue de gran utilidad para la puesta en marcha de la investigación, ya que nos insertamos en la cotidianidad del profesor, intentando reconocer en el día a día y en el diálogo directo con ellos esas situaciones de su cotidianidad que lo hacen sentir o no satisfecho y si ello puede estar relacionado con sus niveles de trabajo y en qué medida puede llegar a afectar su práctica pedagógica.

Para hacer etnografía es necesario adentrarse en el grupo, aprender su lenguaje y costumbres, para hacer adecuadas interpretaciones de los sucesos, si se tienen en cuenta sus significados; no se trata de hacer una fotografía con los detalles externos, hay que ir más atrás y analizar los puntos de vista de los sujetos y las condiciones histórico-sociales en que se dan.

Las estrategias de Investigación que se utilizaron para la recolección de la información en la etapa cualitativa fueron: Análisis documental, observación participante y entrevista individual estructurada.

Estas estrategias estuvieron acompañadas de técnicas de registro como: diario de campo, grabaciones de audio y registros fotográficos.

En la figura 15 se registran algunas de las acciones que se adelantaron en la ejecución del proyecto en la etapa cualitativa.

Cómo se llevó a cabo el proceso de construcción en la etapa cualitativa



Figura 15: Acciones llevadas a cabo en la etapa cuantitativa.

3.2.1 Entrevistas a personal de la salud

A partir de los resultados obtenidos en las encuestas se hicieron entrevistas al personal del sector salud que atiende al profesorado de la institución estudiada. Las entrevistas realizadas se hicieron con el fin de contrastar información suministrada por profesores universitarios respecto a sus niveles de satisfacción laboral asociados con la carga de responsabilidades que deben cumplir. Consideramos interesante escuchar las apreciaciones del personal de salud respecto a qué tanto agotamiento demuestran los docentes y qué tipo de influencia puede tener ello en su calidad laboral y en su satisfacción.

Cabe mencionar que la institución en la que se realizó la investigación tiene un centro médico para atender al personal “de planta” de la institución, teniendo en cuenta no sólo a los profesores, sino también a sus familias, a personal administrativo, de servicios generales, etc. A pesar de que son muchos los usuarios del centro, los profesionales tienen claramente identificados los roles de cada uno en la institución, por lo tanto se pudo consultar directamente a los docentes.

La población entrevistada, estuvo conformada por 3 fisioterapeutas del centro médico con que cuenta la Universidad, además se entrevistó a 1 fisioterapeuta que trabaja en la sede recreacional de la institución los días domingo y 1 psicólogo de la división de recursos humanos de la Universidad

La guía de preguntas para el desarrollo de las entrevistas semiestructurada fue la siguiente:

1. ¿Hace cuánto que trabajas en esta dependencia: cuál es su función aquí?
2. ¿Qué tipo de casos médicos se remiten a esta dependencia?

3. A propósito de estrés y cansancio extremo, aproximadamente ¿qué porcentaje de profesores vienen por esta causa?
4. ¿cuáles son los factores estresores más comunes para los profesores?
5. ¿De alguna manera ustedes pueden intervenir sobre esos factores que generan estrés en los profesores?
6. ¿cuáles son los síntomas que presenta un profesor estresado?
7. ¿En los últimos años han percibido que haya aumentado o disminuido la población atendida por estrés? ¿Qué lo produce esta disminución o aumento?
8. Durante un semestre académico ¿en qué momentos incrementan los casos de estrés?
9. ¿Qué implicaciones tiene el estrés en el desempeño laboral y en la calidad de vida?
10. ¿Qué programas tiene la universidad y concretamente la caja que busquen mitigar esta dificultad?
11. ¿Sin hablar de nombres recuerdas algún caso crítico que pudieras narrarnos, relacionado con este tema del estrés en el profesorado?
12. ¿Qué le recomendarías a la Universidad para contrarrestar los niveles de estrés en el profesorado?

3.2.2 Revisión documental

Dice Sandoval (2010) que los documentos pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales, a través de ellos es posible capturar información muy valiosa para encuadrar la información; siguiendo al

mismo autor, los documentos son una fuente bastante fidedigna y práctica para revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad, que caracteriza a los que lo han escrito. Este proceso se desarrolla en cinco etapas fundamentalmente:

En la primera se realiza un rastreo e inventario de documentos existentes y disponibles, en la segunda se hace una clasificación de los documentos identificados, en la tercera se hace una selección de los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación, en la cuarta se hace una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados para extraer elementos de análisis y consignarlos en “memos” o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo. Finalmente, en el quinto paso se realiza una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, ya no sobre los hallazgos previamente realizados, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada.

Los documentos básicos que se analizaron fueron:

- Historia de la Universidad: misión, visión, objetivos, a través de la página web.
- Plan de gestión institucional 2008-2018
- Manual de gestión de la calidad en la institución
- Listas de nombres y datos de los profesores de las escuelas
- La Universidad en cifras, para tener claridad en la población y poder sacar la muestra.
- Ejemplo de asignación académica institucional de los profesores
- Reglamento del profesor de pregrado
- Resultados de la evaluación del desempeño docente

- Informe de clima organizacional

De este banco se eligieron aquellos documentos que fueran más pertinentes para analizar cada uno de los ejes de la presente investigación; la pregunta central para hacer esta selección fue ¿qué documentos institucionales suministran información relevante relacionada con las categorías centrales de la Investigación: asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas? A partir de este cuestionamiento se eligieron los siguientes documentos para cada categoría:

Categoría 1 Asignación académica institucional	Categoría 2 Satisfacción laboral	Categoría 3 Calidad de las prácticas pedagógicas
• Reglamento del profesor • Ejemplo de asignación académica Institucional	• Informe de clima organizacional de la institución	• Informe de la evaluación de desempeño docente

Tabla 4: Documentos a analizar en cada categoría (ver anexos 3 y 4)

3.2.3 Observaciones participantes y diario de campo

Según Sandoval (2010) La observaciones participantes consiste en hacer la tarea desde “adentro” de las realidades humanas que se pretenden abordar, en contraste con la mirada “externalista”, formas de observación no interactivas.

Vale recordar que la observación es la herramienta de trabajo por excelencia de la etnografía y se registra a través del diario de campo, que constituye un registro continuo y acumulativo de lo sucedido en momentos determinados que se han estado vivenciando. (Sandoval, 2010)

En la presente investigación se acudió a esos espacios informales (reuniones, conversaciones informales, discursos, etc), es decir aquellos espacios en los que no se había planeado un encuentro con los profesores desde los fines de la investigación, pero sin embargo se obtuvieron datos (apreciaciones, percepciones, lecturas de mundo) relacionados con el objeto de la investigación de mano de las fuentes primarias de la misma: profesores universitarios. En este caso, no necesariamente los testimonios que se registraron eran de los profesores de la facultad con la que se trabajó, sino de profesores universitarios en general.

Estas observaciones se registraron a través de diarios de campo. Se registraron aproximadamente 21 registros en los diarios de campo.

3.2.4 Muestreo teórico

El muestreo teórico representa una forma de muestreo no probabilístico que depende de las habilidades del investigador para hacer decisiones acerca de qué observar, basado, justamente, en criterios tales como oportunidad, interés personal, recursos disponibles y, lo más importante, la naturaleza del problema que está siendo

investigado. Se acude a la lógica comprensiva del investigador para determinar los criterios a tener en cuenta para elegir la muestra. (Sandoval, 2002)

Para Strauss y Corbin (2002) se conoce como muestreo teórico al proceso “de recolección de datos guiado por conceptos derivados de la teoría que se está construyendo y basado en el concepto de “hacer comparaciones” cuyo propósito es acudir a lugares, personas o acontecimientos que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos y que hagan más densas las categorías en términos de sus propiedades y dimensiones”

Para el caso de la presente investigación se eligieron las personas cuyas respuestas en la encuesta mostraron comportamientos más preocupantes en los tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así mismo aquellas que evidenciaron comportamientos muy favorables y algunos casos intermedios.

Se seleccionaron 13 profesores a los cuales se le hicieron entrevistas, se tuvo en cuenta la representación de todas las escuelas.

3.2.5 Entrevistas a profesores

Para ahondar en los aspectos de interés para la investigación se acudió de forma directa a pregunta a los profesores. La entrevista individual estructurada se caracteriza por la preparación anticipada de un cuestionario que se sigue casi de forma estricta, aún en su orden de formulación (Sandoval, 2002)

La guía de entrevista que se siguió para desarrollar las entrevistas fue la siguiente:

1. ¿Qué situaciones de su cotidianidad lo hacen sentir satisfecho de ser docente?
2. ¿Qué situaciones de su cotidianidad no lo hacen sentir satisfecho?

3. En el libro *cuando se quema el profesorado en secundaria* se hace referencia a que la enseñanza es una profesión de alto estrés ¿Qué opina usted al respecto?
4. ¿En términos de porcentajes, en qué invierte el tiempo un profesor de esta Universidad?
5. Hablando en términos de calidad ¿Qué situaciones (no sólo físicas, sino organizacionales, políticas, económicas, etc.) de la cotidianidad de la Universidad favorecen la calidad de los procesos pedagógicos de la Universidad?
6. ¿Cuáles obstaculizan los procesos pedagógicos?
7. Si tuviera la oportunidad de plantearle a la Universidad estrategias para la organización académica de los profesores ¿tendría algo por decir?

3.2.6 El análisis de los datos y la triangulación

El proceso de análisis de datos es un proceso que requiere un cuestionamiento minucioso de los datos, una búsqueda de respuestas, la unión de lo que se ha encontrado y el hacer evidente lo no evidente. En todas las intervenciones en el campo de las Ciencias Sociales, ya sean cualitativas o cuantitativas, el investigador sistemáticamente examina los datos para descubrir patrones y en ciertos casos, identificar relaciones de causa y efecto. El análisis de los datos cualitativos y cuantitativos difiere en otros aspectos, en el análisis cuantitativo se hace hincapié en la predicción y comprobación de las relaciones entre las variables usando procesos estadísticos, mientras que en el análisis cualitativo se van estableciendo categorías, a partir del estudio de los datos recolectados.

Para el análisis cualitativo de los datos se diseñó un sistema categorial con la información obtenida, sistema que consistió en estructurar la información recolectada

por grupos lógicos y coherentes con los objetivos de la Investigación (variables de la investigación), para este fin se identificaron patrones, regularidades, principios, pero también inconsistencias, incoherencias y discontinuidades. En principio la categorización consistió en agrupar los datos por afinidades temáticas, allí se describió lo encontrado y a medida que evolucionó el análisis se pudo combinar la teoría con los hallazgos obtenidos. Dice Sandoval (2010) que la idea es que tras culminar cada momento de recolección de datos, se analice lo encontrado y de esta manera se generen nuevos episodios para recolectar información, ese fue el proceso paulatino que se fue dando de las encuestas a las entrevistas del personal salud, luego las entrevistas a los profesores y luego al análisis documental, etc.

Tomando como base los planteamientos de Sandoval (2008) el sistema categorial es el primer paso para la estructuración del análisis tras la culminación parcial o total del trabajo de campo. En este se desarrollan tres grandes etapas: la descriptiva, la relacional y la selectiva.

- La codificación descriptiva se refiere al momento en que se hace acopio de toda la información obtenida de una forma bastante textual. Estas emergen o surgen en un primer contacto con los datos recolectados y con su ayuda se pretende englobar, de una manera lógica y coherente la información recogida, reduciendo el número de unidades de análisis.
- En un segundo momento se segmenta ese conjunto inicial de datos y se reagrupa, sintetizando aún más las categorías iniciales, esto da paso a las *categoriales relacionales, de segundo orden o axiales* que son más de orden teórico y vinculan entre sí dos o más categorías descriptivas (Ver anexo 2, 3 y 4)
- Finalmente en la categorización atraviesa una etapa de codificación selectiva y de tercer nivel de categorización, en donde se hace una depuración empírica y conceptual, que incluye la triangulación; de este proceso de identificarán las

categorías núcleo de la investigación. La triangulación tiene que ver con analizar los datos obtenidos de diferentes puntos de vista sobre un acontecimiento y obtener los datos de diferentes maneras, es decir utilizar las entrevistas, observaciones, estudios de casos, etc. Este proceso final fundamenta el capítulo 4.

4 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los hallazgos encontrados a lo largo de la presente investigación se presentarán con detalle en las siguientes páginas, teniendo como referente cada una de las categorías de este proyecto: asignación académica laboral, niveles de satisfacción, situaciones que generan satisfacción e insatisfacción y situaciones que favorecen y obstaculizan la práctica pedagógica; se anticipa que sí se hace evidente una incidencia directa de la asignación académica laboral en la satisfacción laboral y en la calidad de las prácticas pedagógicas; en otras palabras, el nivel de actividad del docente es un aspecto determinante en su bienestar y en la calidad de lo que hace.

A lo largo de la investigación se fue revelando de manera permanente una imagen de un profesor satisfecho con su profesión, pero enfrentado a un alto número de compromisos laborales, con tiempo insuficiente para dedicarse a todo y a causa de ello, profesores que mantienen un alto ritmo de actividad durante el día.

El proceso de análisis emerge de un proceso sistemático y permanente en el que se confrontan los datos a la luz del problema y las preguntas de investigación; para ello fue necesario que en la medida en que se obtenían los datos de la investigación se hicieran las transcripciones y el ordenamiento de la información y procesos de análisis parciales. El análisis de la información obtenida en la etapa cuantitativa fue base para abordar las entrevistas con profesionales del sector salud y las entrevistas con los profesores; paralelo a estas actividades y a lo largo de toda la etapa de recolección de datos se hicieron los registros de observación y análisis documental.

Para presentar los hallazgos de la investigación en primer lugar, se describirán los datos obtenidos frente a cada una de las categorías de análisis de la investigación y luego estos aspectos serán analizados e interpretados críticamente, con base en los propósitos de la investigación y la triangulación de la información obtenida a través de

diferentes fuentes, la confrontación con el horizonte teórico y la mirada de la investigadora. (ver anexos)

4.1 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA LABORAL

4.1.1 Descripción de los hallazgos

Las categorías: satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico, fueron estudiadas desde la óptica de la asignación académica institucional, ese fue el punto de observación y análisis, por lo tanto en primera instancia fue preciso reconocer cuáles son las características reales de la actividad del docente para luego entrar a analizar su satisfacción y desempeño.



Figura 16: Foco de análisis y categorías observadas.

En el marco legal se hizo referencia a cómo concibe la Universidad la actividad del docente, allí queda claro que un maestro de esta Universidad debe cumplir funciones de docencia (indirecta y directa), investigación y extensión, cada función tiene unas funciones mínimas especificadas y un tiempo de dedicación estimado que se tiene en

cuenta al momento de organizarse la asignación académica semestral, lo cual tiene que ver con actividades, tiempo y puntos de actividad docente (PAD).

La intención ahora es poder revisar la asignación académica laboral desde el día a día de los profesores, en contraste con lo que determina la normativa. De la información recolectada a través de los diferentes instrumentos se encontró lo siguiente:

- Los profesores tienen claridad en que como docentes de la institución deben cumplir con tres funciones misionales que son docencia, investigación y extensión.
- Gran parte de los profesores expresan que la mayor parte de su tiempo lo invierten planificando clases, orientando las clases, evaluando y asesorando a estudiantes, actividades propias de la función docente; menos tiempo ocupan en el desarrollo de actividades investigativas, como se aprecia en la gráfica 17 y menos aún, ocupan en la función de extensión, a pesar de que este comportamiento puede variar de un profesor a otro, esta es la constante:

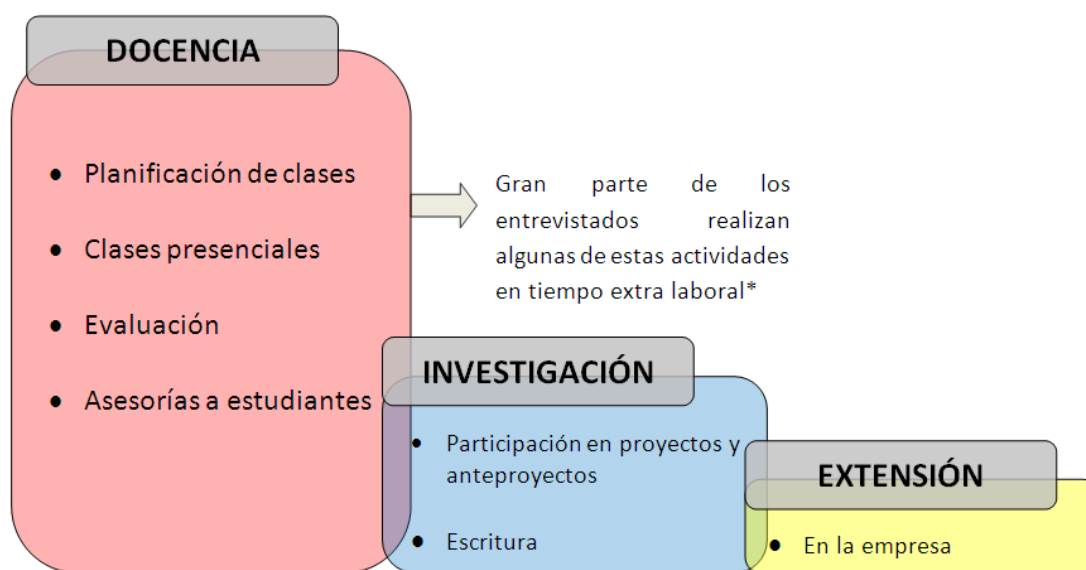


Figura 17: Proporcionalidad del trabajo docente.

Los profesores acuden a tiempo extra para desarrollar algunas de sus actividades laborales. Cuando se les pregunta a 34 profesores si el tiempo que disponen para la realización de sus actividades es suficiente responden:

18 consideran que el tiempo que disponen es suficiente durante la semana, 13 profesores indican que este tiempo es suficiente algunas veces al mes, otros algunas veces al año y 3 de ellos consideran que el tiempo nunca les alcanza. Cuando se ahonda durante las entrevistas acerca de la labor del profesor la mayoría acude a tiempo extra laboral para realizar sus actividades, a continuación algunas evidencias de lo dicho:

La semana pasada hice el esfuerzo de no llevarme trabajo para mi casa y tratar de dormir y descansar mejor, pero imposible, todo se atrasa (Profesor y administrativo)

Normalmente se llega más temprano y uno se va mucho más tarde de lo se espera (Profesora)

Hay un profesor que tiene sobrecarga, así que debí tomar una clase que le correspondía a él (Profesor)

- En la cotidianidad del profesor y de la comunidad de la institución en general, no se habla de la asignación académica o de la actividad del docente, sino de la CARGA ACADÉMICA.

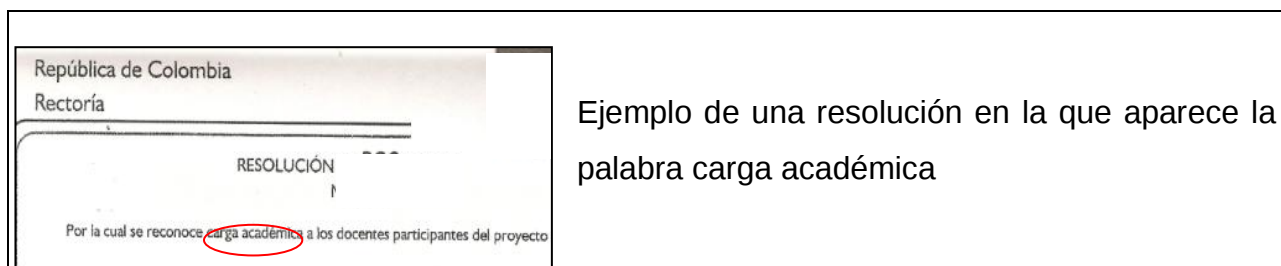


Figura 18: Uso de la palabra *carga académica*.

Al respecto de la carga académica dice un director de escuela de la facultad en la que se investigó:

Debo hablar con los profesores en la próxima reunión de la carga académica tan alta y tan mal distribuida, un profesor pregunta -¿cómo será mi carga el próximo año?

- La misma, pero le toca dirigir proyectos, le responden.

Para finalizar veamos en la tabla 5, un ejemplo del formato de asignación académica, en el que se evidencian las actividades formales que pueden ser asignadas a un profesor, entre otros asuntos llama la atención del formato que existen algunas actividades que no tienen remuneración salarial adicional, lo cual quiere decir que los profesores no pueden bonificar en esa actividad, es decir obtener responsabilidades extras que son remuneradas adicionalmente a su salario normal.

Resumen del formato de asignación académica							
Profesor							
Código							
Categoría				Dedicación			
Fecha							
Semestre							
Escuela o departamento							
Dirección de asignaturas							
Co d	Grup o	E s t	As ig	Niv el	Horas semanal es	Horas de consult a	P A D
Dirección de trabajos de grado							
Trabajos de investigación							
Participación en comités curriculares, académicos y editoriales							
Participación en programas o proyectos de extensión y educación continua (sin remuneración)							

adicional)

Actividades de administración académica

Total semanales	horas	Total PAD semanales
--------------------	-------	---------------------

VoBo.

Profesor(a) _____

Escuela: _____

Decano(a): _____

Académico(a): _____

Dir(a)

Vic.

NOTA: PARA EFECTOS LABORALES, LA UNIVERSIDAD SÓLO RECONOCER LA Dedicación Máxima PREVISTA EN EL REGLAMENTO DEL PROFESOR, PARA CADA FORMA DE Vinculación

Tabla 5: Ejemplos de asignación académica

4.1.2 Interpretación y análisis de los hallazgos

Analizar la normativa tiene mucho sentido para esta investigación, que sustentada en los principios de Senge, asume que en la medida en que se reviso la efectividad y funcionamiento que están surtiendo las propuestas y lineamientos de una institución, nos estamos aproximando mucho más a la visión de *escuelas que aprenden*, referente conceptual valioso en la visión que se tiene de organización, dentro del eje de gestión. Las organizaciones que aprenden desean aumentar sus niveles de eficiencia.

A partir de la descripción de los datos puede expresarse que los profesores tienen claridad en que dentro de sus funciones deben cumplir con actividades de docencia, investigación y extensión y éstas concuerdan con lo que rige la normativa; sin embargo y a pesar de que tienen claras sus funciones, en la práctica se evidencia que no hay un equilibrio entre las funciones, incluso que en ocasiones hay ausencia de una o dos de

las tres funciones; en otras palabras, no siempre el docente lleva a cabo actividades de docencia, investigación y extensión en simultáneo y cuando se ocupa de lleno al menos a dos de estas tres actividades, es un profesor que maneja una muy alta “carga” de actividades. De allí que en la práctica se haya encontrado que la mayoría de los profesores entrevistados ocupan la mayor parte de su tiempo cumpliendo actividades de docencia, la función que por excelencia puede considerarse inherente al rol de ser profesor, lo que indirectamente pone en un segundo plano a la investigación y a la extensión, como se evidenció en la gráfica de proporcionalidad del trabajo docente. No existe proporcionalidad entre lo que rige en el reglamento del profesor y la práctica docente, aún cuando no está especificado cuánto tiempo como mínimo se debe dedicar un profesor a cada una de sus funciones.

Dando una mirada crítica a este aspecto, puede analizarse que aún no aparece con claridad una figura del profesor que de manera permanente investiga y hace extensión y esto en parte se debe a la manera en que se están incorporando estas otras funciones al rol docente, pues la idea es pensar cómo un profesor en el ejercicio pedagógico vincula la investigación y la extensión y no pensarlos como asuntos adicionales a los que debe cumplir el profesor y al que por tanto debe invertir un tiempo extra, pues es allí donde no alcanza el tiempo, ni las manos ya que se amplían mucho las responsabilidades del docente.

A partir de la información obtenida y el análisis documental, encontramos una inconsistencia que tiene que ver con que los profesores asumen las actividades de dirección de proyectos de grado como una actividad propia de la función investigativa, pero en el reglamento ésta es una función propia de la función docencia; esto confirma lo dicho en el párrafo anterior, cada una de las funciones están claramente separadas y por tanto pareciera que se quisiera que un docente cumpliera tres roles distintos en uno, cuando el ser profesor es un trabajo que por sí solo demanda suficiente tiempo y esfuerzo, aún cuando es una necesidad que las instituciones cuenten con profesores investigadores y gestores sociales, no todos han desarrollado habilidades en esta

dirección, así lo manifestaron en sus testimonios. Ante este aspecto qué se puede hacer, formar a los docentes o redistribuir sus roles y funciones de acuerdo a las potencialidades de cada uno, se dejan abiertos los dos caminos.

Ese contraste que se hace entre lo documental y la realidad del maestro es respaldado por autores como Senge, quién valora aún más la práctica de los sujetos que lo contemplado en las documentaciones.

A lo largo de los testimonios de los profesores se evidencia que en cierta medida los profesores han asumido que la labor docente trae como consecuencia la inversión de mucho tiempo, a veces más del que les es remunerado, ya que es una labor con un gran contenido de actividad: preparación de clases, calificación de parciales, atención a estudiantes, actualización, etc, actividades que en ocasiones les resta tiempo para compartir con su familia, para hacer deporte, para dedicarse a algún hobby, pero que asumen como “gajes del oficio”; de allí que ante la pregunta directa de si el tiempo laboral que disponen es suficiente para el desarrollo de sus actividades, la mitad responde afirmativamente, pero luego ahondando en el tema, ellos con la mayor naturalidad expresan que califican en sus casas, trabajan hasta más tarde, etc, sin manifestar mayor molestia por el asunto.

Como soporte a lo dicho se cita en primer lugar a Parra (2002) acompañado de los testimonios de algunos profesores, los cuales se complementan con los comentarios de la investigadora:

Según Parra, las condiciones laborales que son marcadas por cada institución influyen en las posibilidades de desarrollo, autonomía y realización que alcancen los miembros de la institución, ya que de esta manera se están determinando los límites y posibilidades del trabajo docente. Para este autor, las responsabilidades del docente en muchas ocasiones invade los espacios de esparcimiento y tiempo libre del maestro.

Debo hablar con los profesores en la próxima reunión de la carga académica tan alta y tan mal distribuida, dice un director de escuela y un profesor le pregunta

-¿cómo será mi carga el próximo año?

La misma, pero le toca dirigir proyectos, le responde.

Vemos que el director de escuela reconoce que es muy alta la carga de los profesores, sin embargo cuando un profesor le pregunta por su carga le suma una actividad más, dirigir proyectos.

Los profesores definen *la carga académica* como *“la Sobrecarga académica, es ponernos más trabajo del que podemos hacer, es un documento que no tiene ni la mitad de lo que hacemos”*

Se evidencia aquí, primero que la palabra carga tiene una relación directa con su significado literal y segundo que el profesor acude a tiempo extra para cumplir con sus responsabilidades laborales.

La crisis de la educación se debe en parte a la cantidad de responsabilidades que se le atribuyen al docente, quien debe responder con sus responsabilidades de docencia, investigación y extensión y al tiempo, mostrar sentido de pertenencia por la institución, por eso en Europa es muy común que los profesores se enfermen por estrés (Conferencista, profesor de la Universidad de estudio)

En el comentario del profesor se deja ver que la saturación de actividad tiene implicaciones en el ejercicio de la práctica docente, así como en la salud del docente.

Cuenta un profesor que sus estudiantes se refieren a él de la siguiente manera: ¡qué culpa que el profesor tenga sobrecarga de trabajo, se estrese y se desquite con nosotros! (profesor-estudiante de la maestría)

Muestra este testimonio que la recarga de trabajo es percibida por los estudiantes y que trae implicaciones en el trato y en la salud del docente.

Durante una entrevista un profesor me pidió que le hablara mientras revisaba papeles, sonó el teléfono, contestó, mencionó que tenía muchas cosas por hacer, todo el tiempo se mostró inquieto, agitado.

Dice un profesor "a veces queda tiempo para ir al acondicionamiento físico" Un programa de ejercitamiento con el que cuenta la Universidad, nótese el "a veces queda tiempo".

"trato de hacer ejercicio físico y también ejercicio mental de pasatiempos, y lógicamente de vez en cuando ver televisión y compartir con la familia, eso sí los fines de semana [...] Para cada día tenemos puntos de encuentro con los profesores entre 15 y media hora para tomarnos un tinto y dialogar"

Entre otras cosas llama la atención la aclaración, que son los fines de semana los espacios en que puede compartir en familia.

"yo aquí no califico evaluaciones, no preparo clases, regularmente no tengo tiempo, ó sea lo hago fuera de acá, fines de semana, madrugando, personalmente no he logrado hacerlo aquí"

La palabra *aquí* se refiere al *trabajo*, es decir que la calificación de las evaluaciones las hace en sus espacios familiares.

A la extensión me dedico por ahí el 10%

Esta es la expresión de dos de los pocos profesores que se refirieron a la extensión, al describir en qué invierte el tiempo un profesor en esta Universidad.

Un profesor, con muchos años en la Universidad engloba varios de los aspectos encontrados en las siguientes líneas.

Me preocupa algo, en esta escuela no tenemos un numero aceptable de Doctores, pero sí un área académica exageradamente grande, es una lástima que un Doctor haga tanta investigación que no le queda tiempo, y no es justo que tenga que sacrificar su vida, su casa y no pueda descansar porque tiene mucha carga académica, de hecho acá supuestamente todo el mundo tiene a las cuatro de la tarde libre y en época de clase uno no puede, con 17 o 18 horas de clase semanales todo el mundo tendría, pero mínimo los profesores deben trabajar 22 PAD (Puntos de actividad docente), facilito uno tiene 25 PAD y hasta por encima de eso, pero acá hay profesores que tienen hasta más de 40 PAD y ese es el reflejo de lo que sucede en toda la universidad, trabajan más de 30 PAD, sumado a grupos muy grandes de estudiantes[...]

En este comentario se dejan ver varios aspectos: en el primer lugar la necesidad de contar con más personas con grado de doctorado, lo que en contraste con otra entrevista se confirma cuando una persona Doctorada menciona que les toca casi que ser el maestro de la orquesta y “los meten en todo” fueron sus palabras; por otra parte este testimonio expresa que incluso con el mínimo número de PAD (Puntos de actividad docente) un docente ya tiene más actividad de la necesaria, pero la situación se complica cuando presenta sus análisis de lo que pasa con los profesores en la Universidad quienes exceden en gran cantidad las horas de trabajo sugeridas en el reglamento.

-Yo considero que la universidad debería tener en cuenta al profesor que le gusta la investigación y al que le gusta la docencia y dividir así la carga entre 4 o 5 grupos, dando la oportunidad de investigar, si es lo que les gusta. Hay muy pocos profesores muchos estudiantes, muchos grupos, por lo que queda recargado el profesor. (E3)

Llama la atención la reflexión final que hace el docente frente a que, se debería dar la oportunidad de investigar a quién le gusta, insinuando que no todos los profesores tienen los atributos para dedicarse a esta labor.

4.2 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL

4.2.1 Descripción de los hallazgos

Se tiene claro cuáles son las características del trabajo del profesor sujeto-objeto de la investigación, ahora veamos cuáles son sus niveles de satisfacción laboral. Para iniciar la presentación de los hallazgos relacionados con esta categoría, acudimos primero a presentar la información obtenida en la etapa cuantitativa. Como se presentó en el marco teórico, el instrumento aplicado busca medir el nivel de agotamiento profesional a través de tres factores que son: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización (Ver Anexo 1)

En la tabla 6 se muestran los resultados obtenidos, factor por factor

Factor evaluado	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
Datos estadísticos para cada uno de los ítems correspondientes al factor evaluado	Ítems	Mediana	Moda	Ítems	Mediana	Moda	Ítems	Mediana	Moda
	2	4	1	5	1	1	1	6	6
	3	1	0	11	0	0	4	5	5
	7	1	1	12	0	0	6	5	5
	9	1	1	16	1	1	8	5	5
	14	0	0	22	1	1	10	6	6
	15	5	5				13	5	5

	17	2	0				18	5	5
	19	0	0				21	5	5
	20	1	0						

Tabla 6: Ítems, mediana y moda.

Esto depende de la tendencia de la respuesta de las preguntas es posible saber si los resultados obtenidos apuntan a menores o mayores niveles, ya sea de agotamiento, realización o despersonalización.

Menor Realización						Mayor Realización	
Menor despersonalización						Mayor despersonalización	
Menor Agotamiento						Mayor agotamiento	
Escala							
0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	Algunas veces al año	Pocas veces al mes	Muchas veces al mes	Pocas veces a la semana	Muchas veces a la semana	Diariamente	

Figura 19: Relación entre la escala de valoración de la encuesta y la interpretación de los niveles por factores.

Veamos con más detalle qué traducen los resultados obtenidos en cada factor:

Factor agotamiento emocional

Para analizar con detenimiento y atención el comportamiento que presentó este factor se trae a colación una tabla que muestra pregunta por pregunta el número de personas que se ubican en los niveles de valoración.

ITEMS	Niveles						
	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento agotado al final de las jornadas de trabajo	4	10	3	8	5	8	1
3. Cuando me levanto para ir a trabajar, me siento agotado	10	9	7	1	1	3	
7. Me tensiono al trabajar con los estudiantes	12	13	4	1			1
9. Me siento físicamente cansado	7	9	6	1	5	1	1
14. Me siento frustrado con lo que hago	17	12	1	1			
15. siento que en mi trabajo debo cumplir con muchas responsabilidades	4	5	1	3	10	10	4
17. siento que el trabajo que realizo me produce altos niveles de estrés	8	6	5	3	6	3	
19. Me siento emocionalmente desgastado con la profesión que ejerzo	18	7	3	1		1	1
20. Siento que en el trabajo estoy al límite de mis posibilidades	10	10	3	3	1	3	1

Tabla 7: Frecuencia en las respuestas del factor agotamiento.

Frente al factor agotamiento emocional, entendido como la disminución o pérdida de recursos emocionales, o la manifestación de sentirse saturado y cansado emocionalmente por el trabajo, la población encuestada manifiesta características asociadas en grado moderado, ya que la mayoría también se sienten activos, unos más que otros, no se sienten desgastados con la profesión docente y manejan bajos niveles de frustración y en general el comportamiento del factor apunta a que son bajos los niveles de agotamiento emocional. En este factor afectan también aspectos de tipo físico.

Recordamos que el síndrome de agotamiento profesional aparece como una sensación de fracaso y una experiencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador (Freudenberger, 1974)

Para algunos profesores el agotamiento se puede manifestar desde que se levantan o puede conducir al cansancio físico; la mitad de la población aproximadamente manifestó que se estresa en el ejercicio de la profesión (con mayor o menor frecuencia).

En las respuestas de los encuestados se evidencia que los niveles de agotamiento expresados no están muy asociados a la interacción con estudiantes, sin embargo sí están más relacionados con el número de responsabilidades con las que deben cumplir, por lo que en ocasiones se pueden sentir al límite de sus posibilidades, lo que contrasta con la respuesta suministrada cuando se les preguntó acerca de si el tiempo era suficiente para cumplir con todas sus responsabilidades, evidencias citadas en páginas anteriores.

Llama la atención que varios ítems tuvieron un comportamiento distinto que tiende hacia mayores niveles de agotamiento, estos casos son:

- * El ítem 2, referente a ¿Me siento agotado al final de las jornadas de trabajo? Muestra que 22 personas de 31 encuestadas manifiestan que sí se sienten de este modo desde muchas veces al mes hasta diariamente.
- * El ítem 9 que se refiere al nivel de cansancio físico arroja que 7 profesores dicen que sí desde algunas veces a la semana.
- * El ítem 15 tuvo un comportamiento distinto a los demás, al entrar a revisar este ítem corresponde a la pregunta: ¿siento que en mi trabajo debo cumplir con muchas responsabilidades?, frente a esta pregunta la tendencia es 5, es decir muchas veces a la semana el profesor siente que debe cumplir con muchas responsabilidades.
- * Por otro lado el ítem 17 que hace referencia a si los profesores sienten que su trabajo le produce altos niveles de estrés, 12 profesores manifiestan que sí, desde algunas veces al mes hasta algunas veces a la semana.

Factor despersonalización:

Partamos de la gráfica que muestra la frecuencia de respuestas en cada ítem:

ITEMS	Niveles						
	0	1	2	3	4	5	6
5. Trato a algunos de mis estudiantes de manera impersonal	7	9	7	1	3	1	3
11. Creo que mi trato con los estudiantes va desmejorando a medida que avanza el semestre	17	8	3	1			2
12. Siento que esta profesión me hace menos sensible	21	5	3			2	
16. Me preocupo por lo que le ocurre a mis estudiantes	10	12	4	4	1		
22. Siento que mis estudiantes me culpan por algunas de sus dificultades	9	11	7		2	1	1

Tabla 8: Frecuencia en las respuestas del factor despersonalización

Como arrojó la *moda*, la tendencia de esta respuesta es hacia 0, por lo tanto la despersonalización tiende a ser baja, sin embargo llaman la atención aquellos casos aislado que tienden hacia 6, como los subrayados en color gris; especialmente se hace un llamado respecto al comportamiento del ítem 5, ya que 7 personas perciben que pueden llagar a tener un trato impersonal con sus estudiantes permanentemente, así mismo cuatro de ellos sienten que los estudiantes los culpan por algunas de sus dificultades; recordemos que el factor cultural en este punto juega un papel importante, pues el trato entre profesor estudiante en esta facultad se caracteriza por ser frío e impersonal.

En efecto el factor despersonalización representa la aparición de respuestas frías, impersonales o insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; alrededor de este factor de encontró que en los profesores encuestados hay un bajo nivel de despersonalización, a pesar de que la mitad de la población manifiesta que tiene un trato impersonal con sus estudiantes el cual se mantiene a lo largo del semestre, se

preocupa por lo que les sucede a sus estudiantes y no consideran que ser docente los haga menos sensibles.

Algunas respuestas pueden evidenciar cierto grado de despersonalización, sin embargo en este punto es preciso tener en cuenta aspectos culturales que pudieron obtenerse a través de las observaciones y de las entrevistas; nos referimos a que la facultad en la que se trabajó es de Ingenierías y que el trato que los profesores dan a sus estudiantes puede tener las características de la despersonalización, pero es una condición que aparece no necesariamente por desgaste con la profesión docente, ni por agotamiento, como puede evidenciarse en el análisis de las respuesta a cada uno de los ítems que componen este factor.

Factor realización personal:

Nuevamente se parte de la frecuencia de respuesta por ítem

ITEMS	Niveles						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Lo que realizo en mi trabajo me hace sentir orgulloso de ser docente						13	17
4. Percibo cómo se sienten mis estudiantes			3	4	4	12	8
6. Creo un ambiente de trabajo armónico con mis estudiantes			1	3	1	13	12
8. Me enfrento muy bien a los problemas que presentan mis estudiantes			1	2	2	17	9
10. Creo que mi trabajo influye positivamente en la vida de otras personas		1			1	9	20
13. Me siento bastante activo	1			3	1	13	13
18. Me siento animado al trabajar con mis estudiantes					3	14	14
21. Manejo de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo	2			1	2	15	11

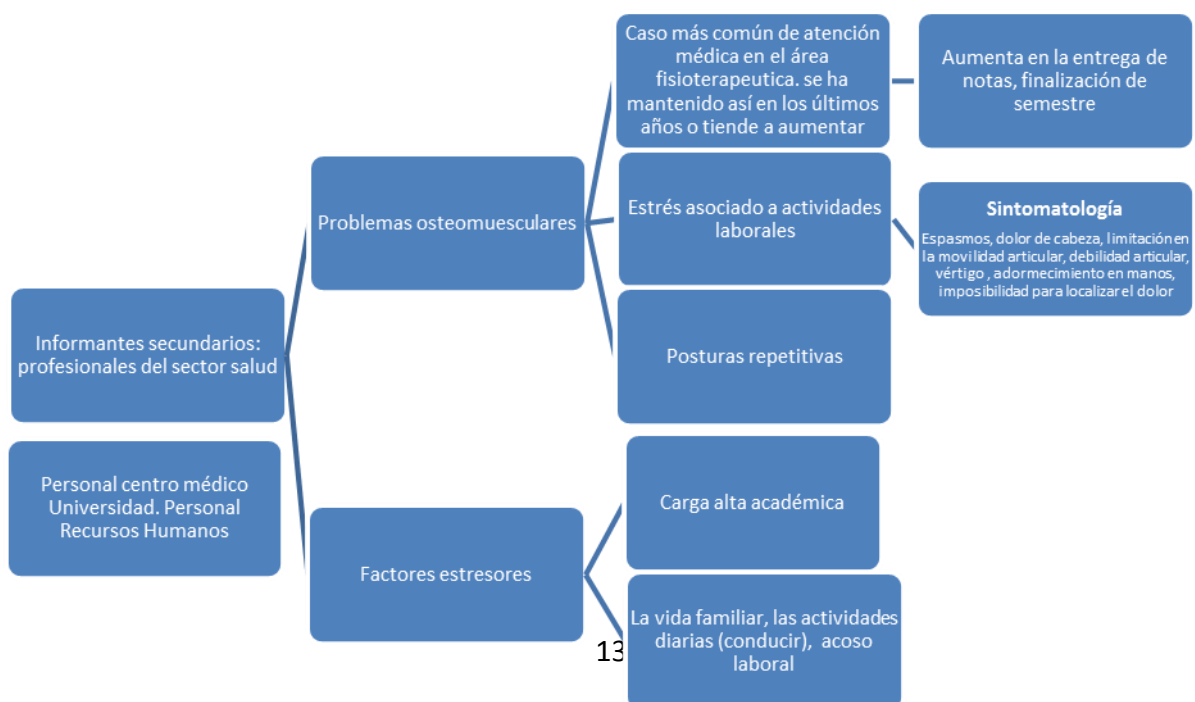
Tabla 9: Frecuencia en las respuestas del factor realización personal.

En este factor es mucha más clara la tendencia que arrojó la moda, sólo hay dos ítem que muestran casos aislados del comportamiento de los demás, sin embargo es reducido este número de casos, por lo que no se sacan conclusiones al respecto.

El factor: *Realización personal* tiene que ver con los sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo de los profesores hacia sí mismos, es decir cómo evalúa el profesor su propio trabajo. Los elementos que se tienen en cuenta para dicha evaluación tienen que ver con el sentimiento de orgullo por hacer lo que hacen, el nivel de percepción de cómo se sienten sus estudiantes, la capacidad para crear ambientes de trabajo armónicos, la manera en que enfrentan los problemas de los estudiantes, el nivel de actividad para desarrollar actividades de la profesión, el disfrute por lo que hacen. Ante cada una de estas situaciones los profesores encuestados respondieron positivamente.

La información obtenida en las encuestas se contrastó con las entrevistas al personal de salud.

En la figura 20 se presenta el resumen de la información obtenida por el personal de salud frente a esta categoría.



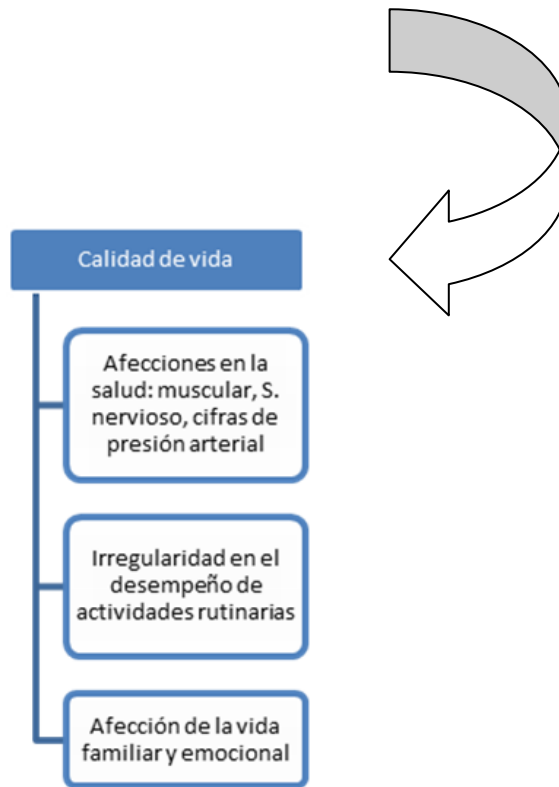


Figura 20: Información profesionales de la salud.

En las entrevistas al personal de salud se encontró que los casos tratados por los fisioterapeutas en el centro médico de la institución no son tratados como casos de estrés sino como molestias osteo-musculares, sin embargo los entrevistados refirieron que un alto porcentaje de las molestias Osteo-musculares: espasmos, inflamaciones problemas de espalda: cervicalgia (cuello), lumbalgia (parte baja de la espalda) y dorsalgias son causadas por estrés laboral o por malas posturas.

Los síntomas más comunes que presenta un profesor estresado son: espasmos musculares, dolor (en cabeza, y en los músculos comprometidos), imposibilidad para localizar el dolor: le duele todo el tiempo, le duele en todas partes, le duele a todas horas, limitación en la movilidad articular (contracción del músculo), debilidad articular, vértigo en algunos casos, adormecimiento en manos (cuando hay muchos espasmos)...

Los profesionales entrevistados coinciden en considerar que el factor estresor más común de un docente es la **alta carga académica**, al respecto mencionan: "los

profesores dicen que tienen muchas actividades, porque tienen que preparar clase, dictar clase, dar asesoría a los estudiantes, calificar previos, eso es lo que ellos dicen, fuera de eso muchos están con otras actividades alternas, lo de los proyectos, entonces ¿a qué horas descansan?"

Otros factores estresores que mencionaron los profesionales fueron: las actividades diarias (manejar por ejemplo), los conflictos personales, el acoso laboral. La apreciación de que el factor estresor más común para los docentes es la carga laboral se confirma cuando los profesionales entrevistados mencionan que en las épocas vacacionales disminuye la población que se atiende por estas cuestiones, en cambio aumenta en el período de finalización de semestres y entrega de notas.

La intervención de los profesionales médicos sobre estos factores estresores es mínima, lo que ellos hacen es recomendar las pausas activas, abordar el tema de higiene postural; Salud Ocupacional hace valoración de puestos de trabajo y sugiere modificaciones a las dependencias; la dependencia Desarrollo Humano ofrece charlas dentro de las que se ha tratado el tema del manejo del estrés, etc. Al respecto la Universidad y el centro médico cuenta con programas de acondicionamiento físico, y otros de índole recreativo.

En torno a las implicaciones que puede tener el estrés en el desempeño laboral y en la calidad de vida de los profesores, los entrevistados mencionan que el **estrés afecta a nivel personal, pues las personas permanecen irritadas y de mal genio, además esto empieza a afectar su salud**, no sólo a nivel muscular, sino también a nivel del sistema nervioso e incluso puede bajar las defensas, cuando es un paciente que maneja cifras de tensión arterial estas se alteran ante un episodio de estrés, cuando hay tensión también puede tener inconvenientes para desarrollar sus actividades cotidianas: manejar, sentarse en el computador más de una hora, dormir, cepillarse los dientes, pararse del sanitario, ponerse la ropa, etc., así mismo, no pueden estar el 100% con su familia, incluso uno de los entrevistados mencionó *"el estrés afecta la vida*

emocional y familiar, me da la impresión que la tasa de separaciones y divorcios de la población universitaria es bastante alta, muchos profesores van por su segundo matrimonio"

Para finalizar, los entrevistados recomiendan a la Universidad algunas alternativas para mitigar el estrés en el profesorado:

- *Mejorar las actividades de salud ocupacional

- *Aumentar los programas de prevención y formación en la buena postura y la implementación de las pausas saludables

- *Incentivar y premiar, en lo posible a los profesores que adoptan estilos saludables de ejercicio, alimentación, etc.

- *ofrecer charlas que le permitan a los profesores manejar formas de afrontamiento del estrés.

4.2.2 Análisis de los hallazgos

En primer lugar, se rescata el concepto de satisfacción que se asumió en el presente proyecto, entendido como el sentimiento de conformidad, acuerdo, armonía y bienestar que siente la persona frente a su trabajo.

Como se evidencia en las gráficas anteriores, las respuestas de los profesores apuntan aparentemente a que los niveles de agotamiento son bajos, así mismo la despersonalización y altos los niveles de realización personal, estos resultados sí se analiza que la moda en el factor agotamiento emocional se mueve entre 1 y 0, es decir que nunca o algunas veces al año los profesores sienten que pierden recursos emocionales frente a su trabajo, la moda en el factor despersonalización también se

mueve entre uno y cero, es decir que nunca o algunas veces al año los profesores sienten sentimientos de este tipo y la moda en el factor realización personal se mueve entre 5 y 6, es decir que desde diariamente hasta muchas veces a la semana enfrentan este tipo de sentimientos.

Se tiene en cuenta, que estos son aparentemente los resultados, especialmente en el factor agotamiento emocional porque a pesar de que las respuestas tienden hacia 0 y 1 se encuentran varios casos hacia la derecha que no podemos desconocer. Es preciso resaltar que los ítems que muestran un comportamiento un poco distinto están muy asociados con nuestras categorías de análisis y nuestro foco de investigación, pues son precisamente los que hacen referencia al estrés, cansancio físico y número de responsabilidades, aspectos que afectan el bienestar del docente y por tanto su satisfacción.

A partir de los hallazgos obtenidos en esta categoría vemos claramente que los niveles de satisfacción laboral del profesor son altos, es decir los profesores se sienten satisfechos de y con su rol; pueden llegar a altos niveles de realización personal, gracias a que su trabajo se expande hacia otros sujetos, como son los estudiantes y en la medida en que los estudiantes obtienen logros, los profesores los sienten como propios, algo así como cuando un papá se siente realizado gracias a los logros de sus hijos.

Sentirse satisfecho a nivel laboral tiene que ver con el sentimiento de conformidad que sentimos frente a aquello en lo que nos desempeñamos profesionalmente, por tanto aspectos como el cansancio físico y mental producto del trabajo, deben ser tenidos en cuenta en el estudio de esta categoría.

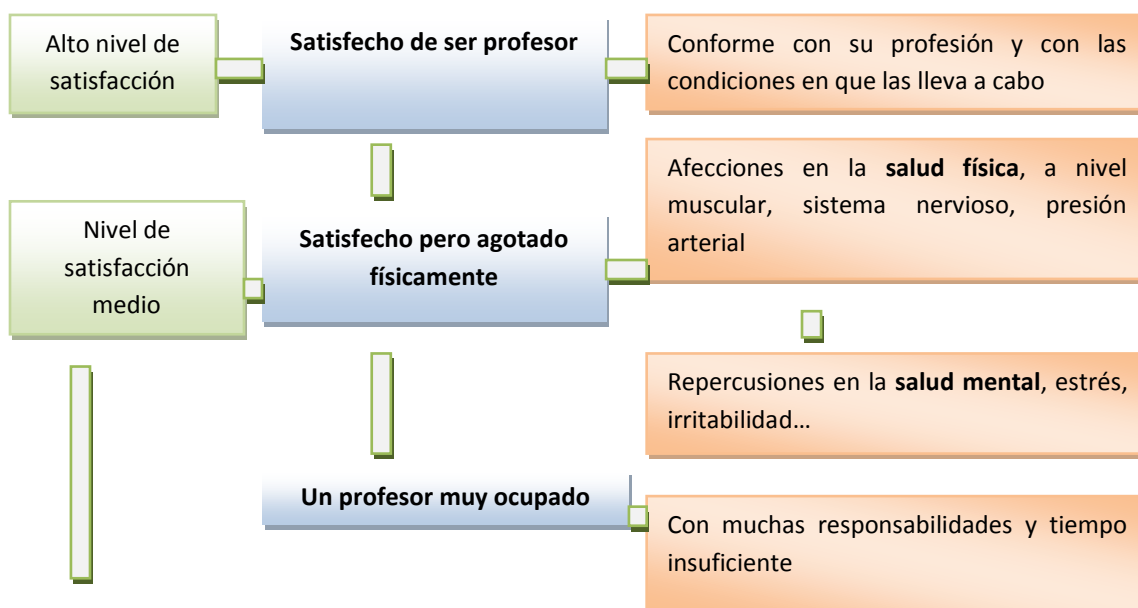
Ante un panorama muy alentador que arrojó las encuestas y en el que se evidencia un bajo nivel de desgaste profesional, aparecen otra serie de sucesos que no pueden desconocerse y que afectan los niveles de satisfacción de un profesor. No es lo mismo hablar de alguien que se siente satisfecho y todas las circunstancias que lo rodean lo

hacen sentir satisfecho, a aquellos casos en que existen otros factores que acompañan tal condición; no se hallaron casos de insatisfacción total (síndrome de estar quemado por el trabajo) y según lo que refieren los profesores, ello depende en gran medida de los mecanismos de afrontamiento que cada uno crea para enfrentar su realidad, a pesar de no ser la ideal.

En otras palabras, los niveles de saturación del trabajo, pueden provocar en un momento determinado malestar y desgaste, a pesar de que perspectiva en general es que el profesor disfruta la labor que desempeña.

A partir de la información obtenida por los profesionales de la salud y que se corrobora con los datos obtenidos a través de los diarios de campo y con lo analizado en la primera categoría vemos que el alto número de responsabilidades y por tanto de actividad puede conducir en muchas ocasiones a cansancio físico y mental, aspectos que no se dejan ver claramente en la encuesta porque esta le apunta más a aspectos de corte emocional, motivacionales, los cuales se perciben fuertes en los profesores.

En la figura 21 se hace una reconstrucción a partir de toda la información recolectada y que ofrece insumos importantes para entender esta categoría de análisis:



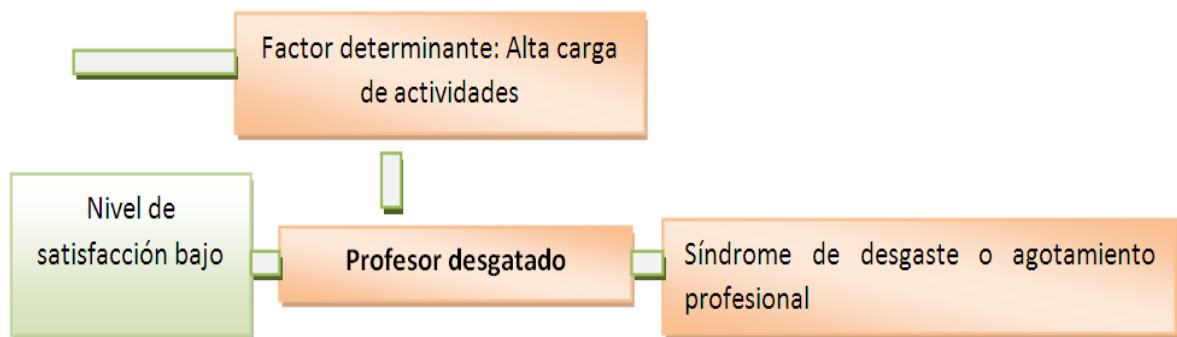


Figura 21: Niveles de satisfacción laboral.

En la gráfica que se presenta se quieren mostrar los niveles de satisfacción laboral que emergen a partir de este estudio y de los datos recolectados. En el nivel de satisfacción laboral alto se encuentran aquellos profesores que están satisfechos de ser profesores, pero además se sienten conformes con cada uno de los aspectos que rodean su profesión: condiciones, entornos, equipo, etc.

Un segundo nivel que denominamos, nivel de satisfacción medio se encuentra el grueso de la población, es decir aquellos profesores que están satisfechos de ser profesores, pero en ocasiones se sienten físicamente agotados con la labor que desempeñan, son profesores que tienen muchas ocupaciones y que en algún momento ello les puede llegar a afectar a nivel físico y mental; en este nivel es un factor determinante la alta carga de actividades.

Vale la pena profundizar un poco más en la incidencia que puede llegar a tener la salud física en la salud mental; en psicología se ha estudiado ampliamente la relación inversa es decir la incidencia que puede llegar a tener la salud mental en la salud física y es cuando se hace referencia a la somatización, pero en este caso se da en la vía contraria, ya que el cansancio físico puede provocar alteraciones en el sistema nervioso, espasmos, colon irritable, entre otras molestias físicas que pueden

desencadenar a su vez estrés, irritabilidad, agotamiento emocional, desmotivación, apatía, etc. Por otra parte en el modelo de Gill Monte (2005), presente en el horizonte teórico, se hace evidente que todo factor estresor o factor de riesgo que genera una respuesta negativa, provoca deterioro a nivel cognitivo y emocional que posteriormente puede traer repercusiones a nivel de la salud y el desempeño.

Consideramos que estos aspectos deben quedar sentados, pues evidencian la trascendencia e importancia de ahondar en este tipo de asuntos a nivel educativo y pensando en sus actores involucrados.

Finalmente se hace referencia al nivel de satisfacción bajo que tiene que ver con el síndrome de agotamiento profesional, el cual soporta el *Maslach Burnout Inventory* (1981), instrumento aplicado y explicado en capítulos anteriores.

En resumen el nivel de satisfacción laboral de los profesores respecto a las responsabilidades y tiempos asignados institucionalmente es medio, no hay un desgaste absoluto por la profesión, pero sí un evidente malestar relacionado con la saturación de actividades que se refleja primordialmente en agotamiento físico. Frente a esto puede decirse que aunque no se identifican casos claros de Burnout no puede desconocerse que aparecen algunos de los síntomas de este síndrome, los cuales se enunciaron en el horizonte teórico, fatiga, desgaste psicológico, sensación de frustración, fracaso.

Recordemos que este síndrome puede aparecer en cualquier persona, en cualquier momento, por tanto es preciso estar atentos a las alarmas que van presentando los pacientes, en este caso, los profesores, con el fin de minimizar aquello que se puede convertir en factor de riesgo o factor estresor para él.

4.3 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LAS SITUACIONES QUE GENERAN SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

4.3.1 Descripción de los hallazgos

La figura 22 resume la información encontrada en esta categoría: situaciones que generan satisfacción e insatisfacción en los profesores:

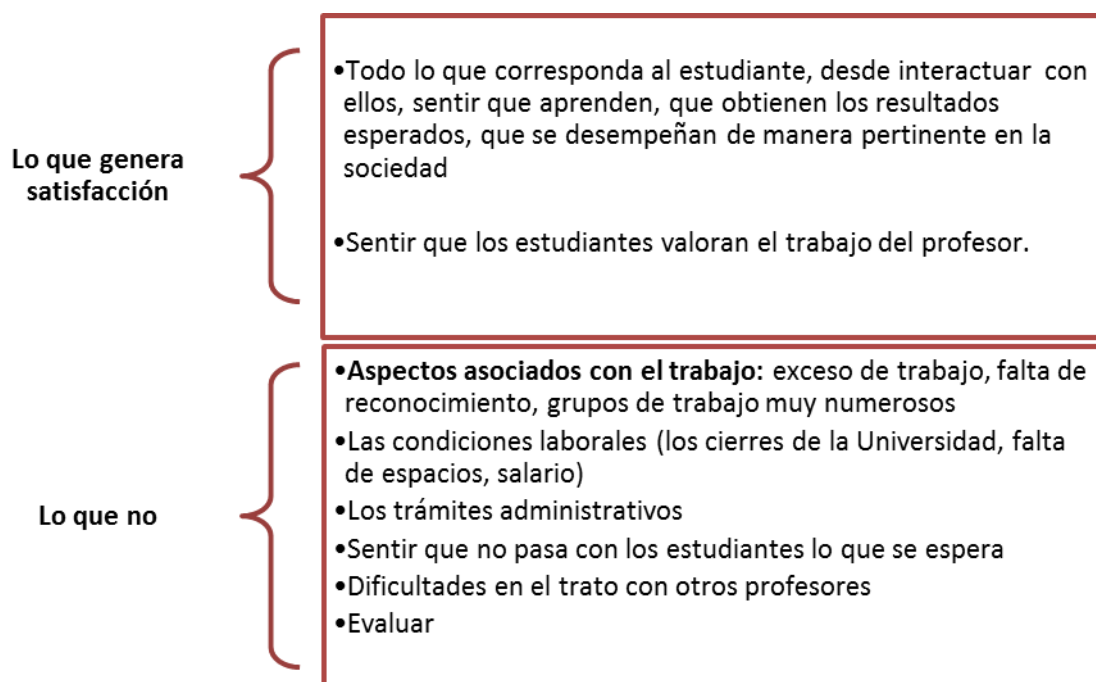


Figura 22: Situaciones que generan y no generan satisfacción

A través de las entrevistas y observaciones principalmente y después de tener un panorama de los niveles de satisfacción del profesorado, entramos a indagar acerca de esos aspectos que hacen sentir satisfechos a los docentes y aquellos que no. Teniendo en cuenta que no queríamos sesgar la respuesta del profesor, la pregunta se dejó

abierta y por tal razón en las respuestas aluden a muchos aspectos que no serán objeto de reflexión aquí, pero que vale la pena tenerlos en cuenta.

Con gran claridad y como se viene vislumbrando desde la anterior categoría, las situaciones que hacen sentir satisfechos a los profesores, tienen que ver con aquellos aspectos que involucran al estudiante directamente, desde el interactuar con ellos, sentir que aprenden, que obtienen los resultados esperados, que se desempeñan de manera pertinente en la sociedad. En palabras de los propios informantes primarios, los hace sentir satisfechos de ser docentes:

Sentir que lo que enseñé surtió el efecto esperado, que los estudiantes aprendieron

Que haya reciprocidad, es la palabra, que haya respuesta de las personas con las que uno interactúa permanentemente

Dictar las clases es satisfactorio, poder transmitir el conocimiento que tienes y ver realmente si es absorbido por los estudiantes, realmente aprenden ó sea que ésto es muy gratificante, el contacto con gente joven, con esa energía

Cuando termina una clase de 2 horas, dictadas con todo el interés, con todo, termina uno fatigado pero contento, feliz de que captaron la información, de que entendieron y que todos se fueron contentos y felices, son cosas muy agradables desde el punto de vista pedagógico

El poder ver a los egresados de la escuela en la cual que normalmente yo frecuentaba con mucha facilidad que se encuentran muy bien posicionados a nivel nacional y regional

En el aspecto anterior los hace sentir satisfecho la respuesta obtenida a nivel del proceso de aprendizaje, es decir los logros del estudiante; otro aspecto tiene que ver

con la valoración que hace el estudiante de la labor del maestro, como lo refirieren los siguientes apartes:

Que al final del semestre muchos expresan agradecimiento por los conocimientos aprendidos, también por la atención personalizada, fuera del aula

La gratitud de los estudiantes, cuando se los encuentran después de graduados, y van muy bien

Cuando los estudiantes me paran en los corredores para pedirme que yo les dirija un proyecto de grado

Cuando egresado me busca para saludarme

Sentir que los estudiantes salen muy satisfechos y muy contentos, y me dan alguna realimentación que me mantiene motivado

Frente a aquellas **situaciones que no los hacen sentir tan satisfechos**, los profesores expresaron varios aspectos; se resaltan aquellos que se relacionan con las categorías de estudio, por ejemplo el exceso de trabajo, los grupos de trabajo tan numerosos y la falta de reconocimiento del arduo trabajo del docente.

A veces el exceso de trabajo, pero ese ha sido un tema con el que hemos aprendido a vivir, pues, porque no hay más profesores, yo he tenido cursos hasta de 60 estudiantes, entonces es muy difícil

"No me gusta; que los grupos de trabajo son muy grandes.

Que a veces no se reconocen las cosas, que hay muchos trámite, muchas vueltas muchas cosas para hacer, y se están complicando cada vez más las cosas

Que muchos procesos administrativos que lo desgastan a uno y que le quitan

tiempo, un tiempo precioso que uno podría utilizar con los estudiantes o con los proyectos de investigación.

Que la administración es demasiada autónoma y poco mira hacia abajo, es decir, es unilateral, viene de allá para acá y poco de aquí para allá [...] la labor del docencia no es bien valorada, se desmeritan algunas virtudes

La falta de reconocimiento e importancia del arduo trabajo docente por parte de la administración

Otros aspectos aislados con el objeto de estudio, pero que aparecen cuando los profesores se refieren a estos temas tiene que ver con que despiertan insatisfacción en los profesores tienen que ver con los problemas de disturbios en la Universidad, el proceso de evaluar, algunos asuntos de presupuesto, la cantidad de trámites administrativos, entre otros casos, se citan algunos ejemplos relacionados.

La incertidumbre en la que vivimos en esta Universidad, porque nunca cumples con lo que propones, sabes cuándo entras, pero no cuando sales

Hace falta mayor planeación y al menos mayor discusión de aspectos importantes del proceso que se da en una aula, creo que todavía se cree que se trata de utilizar el tablero, los estudiantes mirando, tres evaluaciones y fuera, más nada, como si estuviéramos trabajando con personas que no piensan y no sienten

Los resultados de algunos estudiantes al final de algunas materias, los resultados de algunos proyectos que tengo que evaluar y que veo que la calidad ha disminuido considerablemente

Calificar, definitivamente es lo peor de ser docente, en parte porque no estoy de acuerdo con las notas cuantitativas, en algunas materias debería ser más

qualitativo que cuantitativo entonces es duro entrar a valorar esfuerzos de los estudiantes

Otra categoría que tiene que ver con el desánimo que pueden sentir los profesores en determinado momento tiene que ver con no obtener la respuesta que se quiere por parte de los estudiantes, como ejemplo las siguientes expresiones:

Hay días que uno prepara las cosas y uno siente que pasó, que no caló en el estudiante, una clase hueca, que la gente está ahí, pero como que no; estas cosas generan insatisfacción porque uno espera que simplemente por sentido común y tema de formación natural se aprendan, entonces eso deja un sin sabor. También cuando uno encuentra que las condiciones en el proceso no son adecuadas.

El sentir que no estoy avanzando en las cosas que me propongo en mi carrera profesional para atender las cosas urgentes de los compromisos adquiridos

4.3.2 Análisis de los hallazgos

Los hallazgos obtenidos en esta categoría referente a cuáles son las situaciones que hacen sentir satisfechos a los estudiantes confirman lo obtenido en la anterior, lo que mayor satisfacción causa en los profesores tiene que ver con los logros de sus estudiantes y con la valoración que hacen los estudiantes acerca de su trabajo.

Llama la atención que en las situaciones que generan satisfacción en los profesores no se relacionan aspectos que tengan que ver con el hacer del docente, mientras que en las situaciones que generan insatisfacción sí se hace referencia a aspectos relacionados, tales como el exceso de trabajo, la falta de reconocimiento a la ardua labor del docente, los grupos de trabajo tan numerosos, entre otros aspectos que

dejamos ver en la descripción pero que no se analizaran a profundidad en ese apartado, ya que no hacen parte de los intereses de esta investigación.

Vemos que las situaciones que generan insatisfacción en los profesores se relacionan con la *carga de actividades*, aspectos que fueron contemplados en la categoría anterior. En efecto cuando los profesores hacen referencia a las situaciones que les generan satisfacción expresan que los mantiene motivados en gran medida el sentimiento que causan en ellos sus estudiantes, contrario a lo que expresan cuando se refieren al volumen de trabajo y a la magnitud de sus responsabilidades, aspectos que llegan a causar molestia y saturación.

El alto número de estudiantes por curso es también un aspecto que se relaciona directamente con el nivel de actividad laboral del docente y que por tanto se convierte en un factor que genera insatisfacción en los profesores.

Vemos que a pesar de que se indagó abiertamente acerca de las situaciones que generan insatisfacción, evitando sesgar las respuestas, evidentemente apareció el tema de la actividad laboral como un factor estresor o un detonante de la insatisfacción.

4.4 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS RELACIONADOS CON LAS SITUACIONES QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN LA CALIDAD DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS

4.4.1 Descripción de los hallazgos

Hasta este punto hemos abordado los hallazgos obtenidos en materia de niveles de satisfacción laboral, situaciones de la cotidianidad que causan satisfacción e insatisfacción y cuáles de ellas están relacionadas con la asignación académica; ahora bien, es preciso revisar cuáles son las situaciones de la cotidianidad del profesor que

favorecen o no el ejercicio de su práctica pedagógica, fijándonos claramente en la incidencia de la asignación académica en estos asuntos. A continuación se sintetizan los resultados obtenidos y la incidencia de ello en el desempeño de las actividades y por tanto de la calidad de lo que hace un profesor.

En la figura 23 se observan aquellas situaciones que favorecen el ejercicio de la práctica docente y aquellas que la obstaculizan, aspectos que se analizan frente a la visión de calidad de práctica pedagógica que se hace evidente en la evaluación de desempeño docente que hacen a los profesores de la Universidad de estudio; además se muestra de qué manera se puede ver afectada la calidad de lo que hace un profesor, frente a las situaciones detectadas.

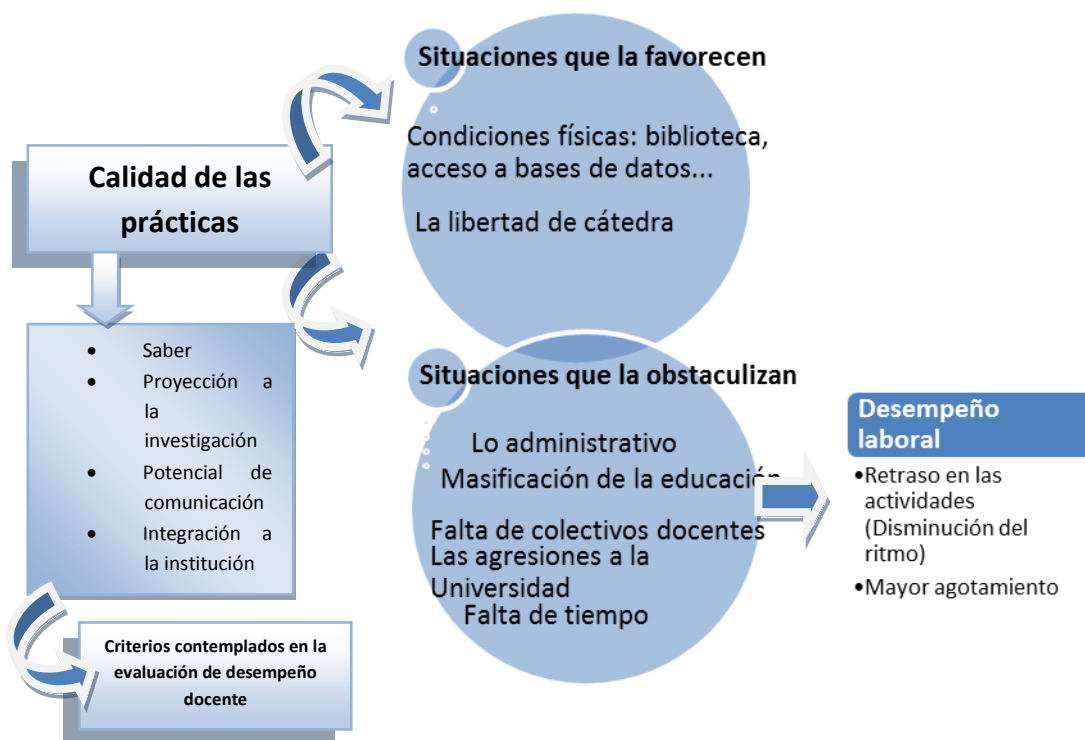


Figura 23: Situaciones que favorecen y no favorecen las prácticas pedagógicas.

La descripción de los hallazgos obtenidos respecto a esta categoría la hacemos a partir de la percepción expresada por los profesionales de la salud respecto a las incidencias que puede tener el exceso de actividad en la calidad de las prácticas pedagógicas.

Unánimemente los profesionales de la salud expresan que ante exceso de actividades, reflejadas en estrés, cansancio físico y otras manifestaciones, aparece necesariamente una disminución en el desempeño laboral, un retraso en las actividades, puesto que disminuye el ritmo de trabajo y hay mayor agotamiento.

Para poder tener claridad sobre qué significa la expresión calidad de las prácticas pedagógicas, se acudió a hacer una revisión documental del formato de evaluación del desempeño docente contemplado en la institución objeto de estudio. En esta concepción de evaluación docente se halla implícita una concepción de práctica pedagógica, ya que establece parámetros relacionados con cuál es el tipo de práctica que se espera del docente de esta institución.

Como se mencionó en el horizonte teórico a partir de lo mencionado (en el libro *Colombia al filo de la oportunidad* (Aldana, 1996)) para poder medir o estudiar el tema de la calidad en una institución lo primero que es preciso tener claro es cómo concibe la institución una práctica de calidad, pues no podemos evaluar con un referente distinto al asumido por ellos, por tal razón se revisó el formato para evaluar el desempeño de los profesores.

La evaluación docente para la institución es un mecanismo de control de los procesos educativos que tienen lugar al interior de la institución; de esta manera se puede conocer el estado de los procesos y emprender acciones para su mejoramiento oportuno. Los aspectos que son evaluados tienen que ver principalmente con la forma en que los profesores asumen las funciones para el logro de la formación integral de los estudiantes, la proyección social de la institución y de la creación y conservación del conocimiento y la cultura mediante la interacción permanente, basada en el

reconocimiento de la autonomía, la dignidad y la capacidad comunicativa de las personas.

En resumen los factores que son contemplados para evaluar la dimensión del desempeño docente son los siguientes:

1. Saber: El profesor orienta su práctica docente a la formación de los estudiantes en los fundamentos científicos y técnicos de la asignatura que enseña, y en las actividades propias de su disciplina y su profesión.
2. Proyección a la investigación: el profesor ofrece experiencias educativas para el alcance de los logros que le permiten al estudiante desarrollar competencia investigativa.
3. Potencial de comunicación: el profesor propicia ambientes de interacción, participación y diálogo permanente en los procesos de formación.
4. Integración a la institución: el profesor ejerce y promueve su función docente orientada al logro del proyecto institucional
5. Ser Persona y ciudadano: el profesor promueve la formación autónoma y permanente del estudiante como persona y ciudadano.

Frente a las **situaciones que favorecen el desarrollo de las prácticas pedagógicas** las apreciaciones de los profesores apuntan a dos aspectos principalmente que no están directamente relacionados con las categorías de estudio; por un lado, consideran que al ejercicio de la práctica pedagógica favorece que la Universidad suministre los espacios adecuados para el desarrollo de las actividades y en segundo lugar la llamada libertad de cátedra. Algunos testimonios que apuntan a estos aspectos favorables al ejercicio de la práctica pedagógica se exponen a continuación:

La biblioteca, el internet, la facilidad de video, las suscripciones a revistas, páginas electrónicas, bases de datos

Las aulas de informática que permiten innovar el proceso pedagógico

La libertad de cátedra, un espacio para que el docente conjuntamente con el estudiante construyan el aprendizaje, bajo unos lineamientos claros desde la normatividad de la universidad, para poder llegar a obtener nosotros

Ahora bien, frente a las **situaciones que de algún modo obstaculizan las prácticas pedagógicas** los profesores manifestaron varios aspectos que están relacionados con las categorías estudiadas.

Se refieren a la organización del trabajo, específicamente expresan inconformidad con la manera en que se reconoce el trabajo investigativo de los profesores.

Yo dirijo 4 proyectos, para la universidad y eso no es investigación porque no están matriculados en Colciencias, la universidad debería revisar eso, porque hay trabajos valiosos y que se están aplicando dentro de la misma universidad, estudios que se llevan a la práctica y que pueden generar proyectos

Cuando se hacen proyectos de investigación, son evaluados por vicerrectoría de investigaciones y se atribuye una carga que se refleja en disminución de los grupos estimados en la carga docente, pero no es suficiente

Algunos profesores sugieren concretamente que exista un espacio concreto para dedicarse a cada una de las actividades de docencia, investigación y extensión y además consideran un factor de riesgo el alto número de estudiantes por salón: 40 a 45 estudiantes.

4.4.2 Análisis de los hallazgos

Demos inicio al análisis de los hallazgos en esta categoría con esta frase de un profesor:

“Este semestre si siento que fue un fracaso total, no alcancé a abordar todo el programa, todo fue a las carreras”

Partiendo de que en su acepción más básica, la calidad tiene que ver con *hacer las cosas bien hechas* ¿de qué manera lo encontrado hasta este punto puede llegar a afectar la calidad de lo que hace un profesor?

Hasta este punto es evidente el encadenamiento que se produce en cada uno de los sucesos que han sido investigados, es decir, los aspectos relacionados con el nivel de actividad del docente (su carga académica) fueron aspectos decisivos en sus niveles de satisfacción y estos aspectos de algún modo van dejando ver qué situaciones causan satisfacción y cuáles no; ahora bien, la pregunta en este punto es de qué manera estas situaciones (niveles de actividad laboral y satisfacción de los profesores) favorecen u obstaculizan sus procesos pedagógicos.

Los primeros en suministrar información relacionada con este aspecto fueron los profesionales de la salud, quienes manifestaron contundentemente que las situaciones de cansancio físico, asociadas a estrés laboral o alto nivel de carga laboral tiene implicaciones en el desempeño del docente; evidentemente ante este tipo de situaciones aparece una disminución en el rendimiento, retraso en el desarrollo de las actividades, mayor agotamiento, mayor esfuerzo. etc.

Estos aspectos no los mencionan los fisioterapeutas únicamente por su conocimiento en el tema, sino que también por casos concretos que se han presentado con profesores y que evidencian que el cansancio y agotamiento físico puede producir molestias que de algún modo afecta la parte personal como se expuso anteriormente,

sino también el desempeño laboral. Por ejemplo, en las entrevistas al personal de salud dieron a conocer que a causa de estrés han aparecido varios casos de vértigo, porque hay tensión muscular en la parte del cuello, hay espasmos, entonces hay compresión de la vía sanguínea al cerebro, lo cual ocasiona vértigo; hay pacientes que han sido incapacitados por este tipo de patología y dolores incapacitantes a nivel de movilidad articular, digamos en la parte lumbar por ejemplo, la persona no puede levantarse y por lo tanto no puede dictar su clase, porque no puede estar de pie una o dos horas y esos son los casos más comunes. Otros casos críticos que se conocen son los de aquellos profesores que reinciden en acudir al fisioterapeuta por la misma causa, dolor localizado, pero hay casos que trata directamente el médico con medicamentos e incapacidad, sugiriendo reposo.

Ahora analicemos desde el esquema de la institución, qué significa que un profesor disminuya su desempeño; visto desde lo estipulado en el desempeño docente, que un profesor disminuya su rendimiento significa que están fallando en una o en varias de las dimensiones que evalúan el desempeño del docente: saber, proyección a la investigación, potencial de comunicación, integración a la institución, ser persona y ciudadano.

La evaluación del desempeño docente contempla aspectos directamente relacionados con la docencia, pero no contempla lo correspondiente a la investigación y a la extensión y si éstas hacen parte de las funciones del docente, en qué medida su nivel de desempeño debería contemplarlas. En la evaluación si se habla de que exista una proyección a la investigación lo que podría asociarse con la función investigativa, sin embargo cuando se revisa con detenimiento el significado de este aspecto nos damos cuenta que se refiere a aspectos relacionados directamente con la actividad en el aula y no con la concepción de investigación en el sentido en que la contempla el reglamento del profesor, lo mismo ocurre con la función extensión.

Otro aspecto que cabe resaltar en este punto es que los elementos que contempla la evaluación del desempeño docente, tiene en cuenta aspectos muy relacionados con lo que contemplan los teóricos con relación a las prácticas pedagógicas, por ejemplo lo contemplado por ASCOFADE (Asociación colombiana de Facultades de Educación), organización que considera que un docente debe como mínimo saber qué es lo que enseña, cómo se procesa y para qué el énfasis, saber enseñar el énfasis, saber organizar y desarrollar ambientes de aprendizaje, saber evaluar, saber proponer desarrollar, sistematizar y evaluar proyectos de aula y fuera de ella, saber articular las prácticas profesionales a los contextos.

En contraste, la evaluación de desempeño docente se concentra en que el estudiante sepa lo que enseña, sepa proyectar a sus estudiantes hacia la investigación, desarrolle habilidades comunicativas, demuestre integración de sus prácticas con la normativa institucional y fomente el ser persona y ciudadano, elementos que pueden complementarse con las fuentes teóricas y empalmarse de mejor manera con lo que indica el reglamento del profesor.

5 PROYECCIÓN Y DESARROLLO

La segunda profesión con mayor número de problemas mentales es la magisterial

Y ¿Qué hace el ministerio al respecto? Ponernos más trabajo.

Ávila Penagos, 2011

Transcurridas todas las fases del proyecto y antes de la entrega final del informe de investigación, se hace una presentación general de lo que reveló este proceso, un rastreo del estado en que queda el proyecto de manera que sirva como base para futuros procesos de monitorización y/o investigación, a propósito de la analogía con los proyectos de Ingeniería. En el capítulo anterior se presentaron en detalle los hallazgos obtenidos en cada categoría de análisis; el panorama que se presenta aquí es más general, conclusiones, reflexiones emergentes, recomendaciones y comentarios finales.

Antes de dar paso a las conclusiones finales es importante resaltar el rol de cada uno de los informantes de la investigación, especialmente de los maestros, quienes tienen muchas cosas por contar, dado que sus apreciaciones están cargadas de un gran contenido analítico, crítico y en la mayoría de casos, muy propositivo. Ésto comprueba lo mencionado por Senge (2002) respecto a que las organizaciones que aprenden tienen muy en cuenta la opinión y actuación de los participantes de la organización.

5.1 CONCLUSIONES FINALES

“La profesión docente genera ese sentimiento ambivalente de malestar y bienestar” (Esteve, 2005) ;esta frase engloba en gran medida los resultados obtenidos en la

presente investigación. Por un lado los profesores pertenecientes a la facultad estudiada demuestran sentimientos de bienestar, asociados con la satisfacción y la conformidad que sienten en el ejercicio de la profesión, por otro lado, aparecen sentimientos que les causan molestias y éstas no siempre, pero sí en muchas ocasiones, están asociadas con la carga académica.

Como objetivo de esta investigación fué analizar la incidencia de la asignación académica en la satisfacción laboral y en la calidad de las prácticas pedagógicas, vemos que en efecto el nivel de actividad del docente influye en aspectos personales y laborales; en este sentido la *carga académica* puede convertirse en un factor de riesgo o en un factor estresor cuando restringe el desarrollo de otras actividades y el número de responsabilidades es muy alta e implica un alto grado de compromiso. Como se presentó en el capítulo anterior, encontramos que hay un encadenamiento claro entre las categorías: asignación académica, satisfacción laboral y calidad de las prácticas pedagógicas, es decir que los niveles de actividad que maneja el docente tiene repercusiones en cómo se siente frente al ejercicio de su profesión y la calidad de lo que hace.

La perspectiva general es que los profesores disfrutan con la labor que desempeña, se siente realizado con su trabajo, sin embargo la cantidad de trabajo, puede provocar en un momento determinado, malestar y desgano.

Con base en la teoría se evidencia que a pesar de que no se percibe profesores con síndrome SAP, el comportamiento y resultados obtenidos están en completa relación con los propuesto por el modelo teórico de Gil Monte (2005), presentes en el horizonte teórico; tales resultados evidencian que ante factores Estresores, dentro de los cuales aparece *el tipo de organización de la institución*, una persona puede llegar a tener altos niveles de estrés que se van a manifestar en un deterioro cognitivo y emocional y que por lo tanto tiene repercusiones en la salud y el desempeño.

Otros aspectos que se pueden concluir a la luz de los datos analizados son:

- La institución cuenta con programas que se interesan por el bienestar físico y mental del maestro, sin embargo estos asuntos no se tiene una adecuada comprensión, por lo tanto es preciso seguir observándolos con detenimiento y entablar nuevas propuestas de intervención a la situación.
- En ocasiones existe desarticulación entre lo propuesto en el reglamento del profesor y la práctica del maestro; por ejemplo, en torno a las funciones de docencia, investigación y extensión, los docentes conocen acerca de la naturaleza de estas tres funciones, pero su tiempo lo deben ocupar especialmente en docencia y en ocasiones en investigación o extensión.

De igual modo se evidenció una desarticulación o no claridad entre las concepciones del profesor y lo contemplado en el reglamento, por cuanto a que los profesores consideran que la asesoría y la evaluación de proyectos de grado hacen parte de actividades propias de la función investigación, pero lo son de docencia o que siendo de investigación se les reconoce como docencia.

- Los niveles de satisfacción laboral del docente se pueden ver afectados por la carga laboral; se identificó que los profesores evidencian cansancio físico y cabe anotar que para Maslach (1981), el agotamiento físico puede provocar pérdida en los recursos emocionales, sumado a ello la satisfacción laboral no tiene que ver únicamente con la motivación del profesor, sino el bienestar físico y mental, como se dejó ver en los referentes conceptuales⁷.
- En resumen; el nivel de satisfacción laboral de los profesores respecto a las responsabilidades y tiempos asignados institucionalmente es medio, no hay un

⁷ Ver capítulo II

desgaste absoluto por la profesión, pero sí un evidente malestar relacionado con la saturación de actividades que se refleja primordialmente en agotamiento físico. Frente a esto puede decirse que aunque no se identifican casos claros de Burnout no puede desconocerse que la fatiga es considerado un síntoma de este síndrome.

- La falta de tiempo, las múltiples ocupaciones, el agotamiento físico y emocional compromete la calidad del desempeño de un maestro, pues estos asuntos hacen que se restrinja el tiempo de dedicación a la labor para la preparación de las clases, experiencias de aprendizaje, los materiales, las estrategias, etc, así mismo disminuye el ritmo de trabajo del maestro y su nivel de disposición para realizar sus labores.

5.2 REFLEXIONES EMERGENTES

Hay algunos asuntos que se revelaron de forma permanente en el dialogo con las partes intervinientes en el proceso, pero en los que no se ahondaron directamente, ya que no hacían parte de lo que los propósitos explícitos de la presente investigación.

En primer lugar quisiéramos llamar a atención en el uso del lenguaje, específicamente en la significancia de expresiones como: CARGA ACADÉMICA para referir el tema de la actividad docente; la expresión citada es ampliamente conocida y manejada por toda la comunidad académica, como vimos en el anterior capítulo, incluso aparece en documentos formales, por lo que llama la atención en este caso es la connotación de la palabra *carga*, caso al que puede hacerse todo un análisis lingüístico, pero que en su acepción más básica refiere el peso que se coloca sobre una persona, animal o vehículo para llevarlo o transportarlo; culturalmente así se ha asumido la asignación académica y por tanto se entiende que la Institución a cada uno le asigna su peso y

visto en esos términos, el éxito dependerá de la resistencia de cada uno para transportar su peso de principio a fin de semestre o de año.

Esta concepción real de la palabra carga se demuestra cuando algunos profesores se expresan así:

“Ya sé cuál es mi carga”, “Me van a hacer una descarga” “tengo sobrecarga”, etc.

Un tema de lenguaje es también el que enmarca la segunda reflexión que se sugiere. Los profesores conservan un lenguaje pedagógico muy arraigado a prácticas pedagógicas tradicionales; permanentemente hablan de *dictar clase*, *impartir conocimientos*, *transmitir contenidos*...expresiones que dejan ver las concepciones de los maestros, concepciones que ya han sido superadas por propuestas pedagógicas más contemporáneas; por ejemplo, hoy en el discurso pedagógico no se habla de impartir conocimientos, ni de transmitir contenidos, pues el conocimiento se construye.

Finalmente se menciona que se evidenció una cierta estigmatización de la palabra estrés, lo que puede deberse en parte al uso y abuso que se le ha dado a esta palabra. Los profesionales de la salud evitan bautizar las molestias que sienten los profesores con la palabra estrés, sin embargo en el dialogo a profundidad consideran que los problemas que atienden están en gran medida asociados a esta enfermedad.

La misma prevención se percibió en los profesores cuando se les preguntó *qué opinaban respecto a que en el libro cuando se quema el profesorado en secundaria consideran que la profesión docente en una profesión de alto estrés*, la reacción más común fue expresar que ellos no se encontraban estresados y que ellos depende mucho de cómo cada profesor asuma su trabajo (mecanismos de afrontamiento); sin embargo en reiteradas ocasiones, mientras se conversaba con los profesores, era evidente que el profesor maneja altos niveles de estrés.

5.3 RECOMENDACIONES

- En primer lugar se recomienda aumentar los estudios que toman como centro el conocimiento y la experiencia del profesor y hacerle seguimiento a aspectos relacionados con el profesor mismo: su salud física y mental.

Las recomendaciones parten potencialmente de los hallazgos, críticas y propuestas que fueron emergiendo de mano de los participantes de la investigación.

- A pesar de que la Universidad cuenta con programas orientados a la minimización de riesgos, los profesionales de la salud sugirieron algunas propuestas en pro de mejorar las condiciones en las que se encuentra el maestro.
 - Equilibrar los horarios, pues las personas sacan mucho de su tiempo para dedicarse al trabajo, por la sobrecarga de actividades que en ocasiones realizan
 - Disminuir el número de estudiantes por cursos, ya que al profesor se le dificulta hacer un seguimiento concienzudo a cada estudiante e implica la inversión de mayor tiempo para calificar y orientar sus procesos de forma personalizada o por pequeños grupos, lo que puede conducir a que el profesor se desgaste más.
 - Aumentar los programas de formación y prevención en temas de bienestar físico y mental
 - Incentivar y premiar estilos de vida saludables
 - Considerar el estrés como riesgo psicosocial y valorarlo dentro del estudio de clima organizacional.
 - En torno a la organización de las actividades del docente los profesores sugieren que se distribuya mejor el tiempo de dedicación para la docencia, la investigación, la extensión, es decir a profesores que demuestren habilidades

para la investigación apoyarlos para ello y a los profesores que no, solventar sus actividades con docencia, ello teniendo en cuenta que los profesores consideran que no todos los profesores tienen el perfil de investigadores o propulsores de la extensión.

- Para futuros estudios, se sugiere que se valide el constructo del instrumento cuantitativo, como se hace desde el análisis Rasch (Linacre, 2011). Estos aspectos permitirán ordenar cada uno de los ítems de la encuesta en una relación habilidad-dificultad.

5.4 COMENTARIOS FINALES

Este proyecto se socializó en el encuentro de estudiantes y egresados de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander y fue aprobado para socializarse en el segundo congreso Iberoamericano de Educación y Psicología en el eje de salud mental.

Cabe destacar que los análisis hechos a lo largo de la investigación responden especialmente a lo hallado en una facultad de la Universidad de estudio y aunque puede ser el reflejo de lo que ocurre en toda la Universidad, no pueden generalizarse los resultados obtenidos, ello implicaría aumentar la población de estudio y profundizar en más aspectos.

Un panorama alentador, sí, los maestros quieren ser maestros, viven permanentemente situaciones que los motivan a nivel profesional. Una señal de alarma, sí, el nivel de actividad de los maestros afecta su bienestar físico y mental y repercute en la calidad de su desempeño. Atender estas situaciones es una necesidad imperante, pensar en el maestro: el sujeto y en el maestro: el profesional y garantizar su bienestar se retribuye

favorablemente en la dinámica institucional, aun cuando se revelaron acciones acertadas en torno a la situación problema, hay lugar para mejorar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILA CABERRA, Vistremundo (2005). El concepto de calidad universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Dirección de postgrado, Ministerio de Educación. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)
- ALVARIÑO C. (2000) Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. Revista Paideia, 29, pp. 15-43.
- ALDANA E. CHAPARRO L, MÁRQUEZ G. Otros (1996). Colombiana al filo de la oportunidad. Tercer mundo editores. Bogotá.
- ASCOFADE, 2010. <http://www.ascofade.com.co/>
- AROSTEGUI, I. (1998) Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco. Universidad de Deusto.
- ARRUPE, Olga Elena (2003). La calidad educativa en el nivel de concreción un aporte desde otra mirada y otro lugar. Docente del "Programa de equidad, proyecto Aprendizaje desde la Actividad" N° 1, Revista Iberoamericana de Educación ISSN:1681-5653. Argentina.Disponible en <http://www.rieoei.org/deloslectores/537Arrupe.PDF>.
- BRIONES Guillermo (2008) Métodos y técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. Ed. Trillas, México.
- BLASSE. G. The effect of principal support on special and general educators. Stress, job satisfaction, school commitment, health and intent to stay in teaching. Virginia
- BOON, James A (1973). "Further Operations of Culture in Anthropology: A Synthesis of and for Debate", en The Idea of Culture in the Social Science, Louis Scheneider and Charles Boujeau (eds). London, Cambridge U. Press.

COBOS José (2004) Resumen de “Desarrollo y libertad” de Amartya Sen en Revista energía, Economía y Desarrollo Sostenible.

Conversaciones pedagógicas N° 7. Universidad Católica de Oriente. Julio de 2009. ISSN 1909-3322

STRAUSS A CORBIN J. (2002) Bases de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial universidad de Antioquia

STRAUSS, ANSELM Y JULIET CORBIN (2002) Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

SPRADLEY, J. P. y McCURDY, W. D. Eds. “The cultural experience: Ethnography in complex society”. Chicago, Science Research Associates. 1972

CLIMENT GINÉ (2002) "Des de l'esfera dels valors". Revista de Blanquerna, 7, URL

Dávila Anabella. Martínez Nora. Cultura en organizaciones latinas. ITESM, 1999.
http://books.google.com.co/books?id=sEsvcmb-AWIC&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional&hl=es&ei=l06iTPykFYKdlgeYxbG8BA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false

DOMÉNECH Joan, VIÑAS Jesús (1997) La organización del espacio y del tiempo en el centro educativo. Editorial GRAÓ. Barcelona

ESTEVE José (2005). Bienestar y salud docente en en Revista PRELAC: Proyecto regional de Educación para América Latina y el Caribe. N1.

ESTEVE J. M (1994). El malestar docente. Barcela. Paidós.

FELCE, D. y Perry, J. (1995) Quality of life: It's Definition and Measurement. Research in Developmental Disabilities, Vol. 16, Nº 1, pp. 51-74.

FREUDENBERGER (1974). El Burnout o Síndrome del Quemado. Publicado en Blog de ESPUBICO. Abril de 2007

FIMIAN, 1986a, 1986b, 1987; Halpin & Croft, 1963; Lortie, 1975).

GAVILÁN Mirta Graciela (1999) La desvalorización del rol docente. Universidad Nacional de la Plata (Argentina). Revista Iberoamericana de educación. Nº 19.

GIL-MONTE, P (2005) El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad en la sociedad del bienestar. Madrid: Psicología pirámide.

GOYENECHÉ Marleny, RINCON Margarita (2010). La organización del tiempo de los maestros: su influencia en su calidad de vida y calidad de la Educación. Tesis de pregrado. Universidad Industrial de Santander

GOETZ J P. LECOMPTE M. D. (1988) Etnografía y diseño cualitativo en Investigación educativa. España: Ed. Morata

GUERRERO Eloisa Barona. (2000) Afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado” Universidad de Extremadura. Revista Iberoamericana de educación

HARGREAVES (1998). Os professores em tempos de mudança: o trabalho e a cultura dos professores na idade pos moderna, Lisboa: Mc. Graw-Hill.

GUTIÉRREZ Enrique. (2008) Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. Revista mexicana de Investigación educativa (RMIE). Septiembre. VOL. 13. Núm, 38

JAQUEZ, (2008) Cuando se quema el profesorado en secundaria. Editorial Díaz de Santos. España.

JUAREZ Mireya. (2008) Calidad de vida. Investigación de la Educación. Escuela Superior de Psicología.

LINACRE Mike (2011) Practical rasch measuremet, core topics. www. Estatistics. Com.

MASLACH C. y JACKSON S.E (1981) The measuremet of experiencied Burnout. Journal of occupational Behavior

MARTÍNEZ, D.; Valles, I. y COHEN, J. (1997). Salud y trabajo docente: tramas del malestar en la escuela, Buenos Aires: Kapeluz.

MAX-NEEF Manfred (1998). DESARROLLO A ESCALA HUMANA, una opción para el futuro. Ed. Cepaur. Nueva York.

MAX-NEEF Manfred (2006). Desarrollo a escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Uruguay: Ed. Nordan comunidad.

Ministerio de Educación Nacional. (2004). Cartilla Serie Guías No. 5 Planes de Mejoramiento. Y Ahora... ¿Cómo Mejoramos? Bogotá: Impresiones Periódicas S.A. p. 5

NAPIONE M. E. (2008) Cuando se quema el profesorado en secundaria. Editorial Díaz de Santos. España.

NOLLA N (1997). Etnografía: una alternativa más en la investigación pedagógica. Revista Cubana Educación Médica Superior; 11(2):107-115. http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol11_2_97/ems05297.htm.

OCDE (2001) Schooling for tomorrow: Trends and scenarios. Paris: CERI-OECD

OLIVEIRA Dalila. GONZALVES Gustavo. MELO Savana (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. Revista mexicana de investigación educativa. RMIE. Vol. 9. Número 20. PP 183-197

OPINIONES, DEBATES Y CONTROVERSIAS. Investigación en Educación. Research and education in the medicine school. Revista Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. 2006. Vol. 54. N° 4.

PARRA Manuel (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente en Revista PRELAC: Proyecto regional de Educación para América Latina y el Caribe. N1

Proyecto la educación un propósito nacional. Plan Decenal de Educación Nacional: Educación para la democracia, el desarrollo, la equidad y la convivencia. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional – OP Gráficas. p. 15

QUISPE Aníbal. (2003) Evaluación socioeconómica de programas de desarrollo. Plaza y Valdez editores.

ROA César, CASTRO Aura, DURÁN Yamile. et al. (2010). Gestión escolar y formación de maestros. Un desafío para transformar la cultura escolar. Colciencias. UIS. Colombia.

RODRÍGUEZ José Gregorio. BERNAL Elsa Castañeda. (2001) Los profesores en contextos de investigación e innovación. Revista Iberoamericana de educación N° 25.

RODRÍGUEZ NACARID (2000) Gestión escolar, Calidad de la enseñanza. Revista Educere, investigación N° 10. Agosto-septiembre de 2000

SAMPIERI R- FERNANDEZ COLLADO C. BAPTISTA P (2007). fundamentos de metodología de la investigación. Mc Graw Hill. España

SANCHO A., V. Arancibia y P Schmidt, (1998) “Experiencias educativas Exitosas”. Serie Informe Social; Instituto Libertad y Desarrollo, Chile

SANDOVAL Carlos Arturo (2010) El proceso de investigación, enfoque cualitativo. Seminario Maestría en Pedagogía. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.

SEN Amartya (1990) Development as capacity expansion, en Keith Griffin y John Knight, eds. Human Development and the International Development Strategy for the 1990. Londres. MacMillan

SENGE Peter (2002) La Quinta disciplina. Escuelas que aprenden. Editorial Norma. Bogotá.

UIS, (2005).Universidad Industrial de Santander. Informe de la comisión de Planeación.

UNESCO (2005) Condiciones de trabajo y salud docente. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC). Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.unesco.cl>.

ANEXOS

ANEXO 1:

ANÁLISIS DETALLADO DE LAS ENCUESTAS

Dimensión 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Dirección de las afirmaciones en esta dimensión

Menor nivel de agotamiento Mayor nivel de agotamiento

	0	1	2	3	4	5	6
ESCALA	nunca	Algunas veces al año	Pocas veces al mes	Muchas veces al mes	Pocas veces a la semana	Muchas veces a la semana	Diariamente

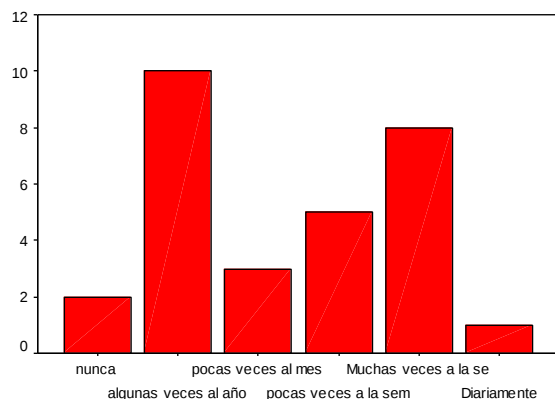
Preguntas correspondientes a esta dimensión y descripción de los datos

Statistics											
	N		Mean		Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum
	Valid	Missing	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
PREG14	31	0	,55	,13	,00	0	,72	,52	3	0	3
PREG15	31	0	3,52	,39	4,00	5	2,19	4,79	7	0	7
PREG17	31	0	2,06	,31	2,00	0	1,75	3,06	5	0	5
PREG19	31	0	,87	,27	,00	0	1,48	2,18	6	0	6
PREG2	31	0	3,10	,39	4,00	1	2,15	4,62	7	0	7
PREG20	31	0	1,61	,32	1,00	0 ^a	1,78	3,18	6	0	6
PREG3	31	0	1,45	,28	1,00	0	1,55	2,39	5	0	5
PREG7	31	0	1,10	,29	1,00	1	1,60	2,56	7	0	7
PREG9	31	0	2,00	,34	1,00	1	1,90	3,60	7	0	7
VAR00012	0	31									

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Preguntas y respuestas	Descripción detallada de los datos recolectados
2. Me siento agotado al final de las jornadas de	Frente a esta pregunta:

trabajo

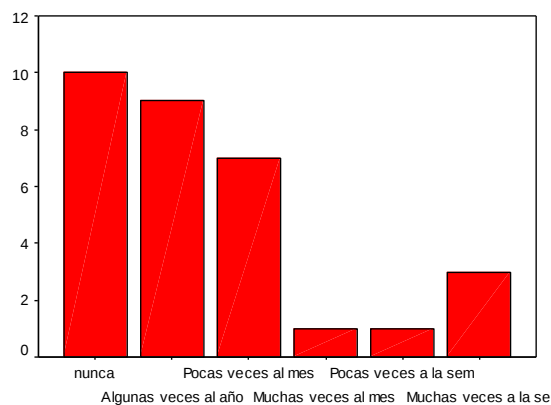


Casi la mitad de la población no evidencia mayor nivel de agotamiento:

2 personas manifestaron nunca sentirse agotadas, mientras 10 personas expresan que sólo algunas veces al año sienten cansancio.

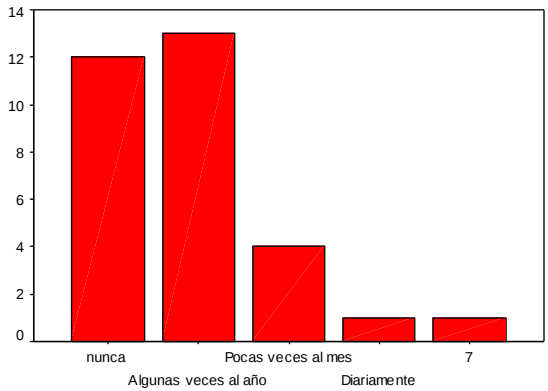
No obstante un poco más de la mitad de la población (alrededor de 17 personas) manifiestan que durante el mes, la semana o veces cotidianamente se sienten agotadas.

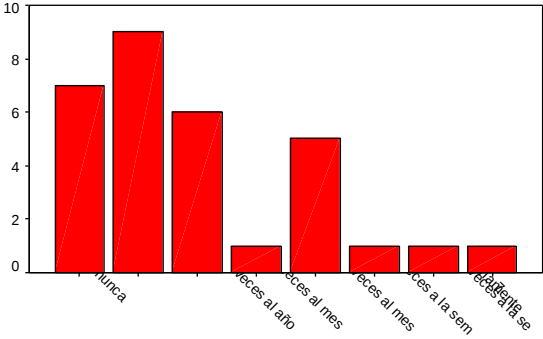
3. Cuando me levanto para ir a trabajar, me siento agotado

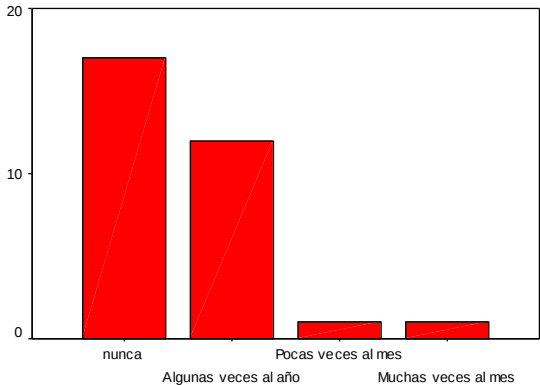
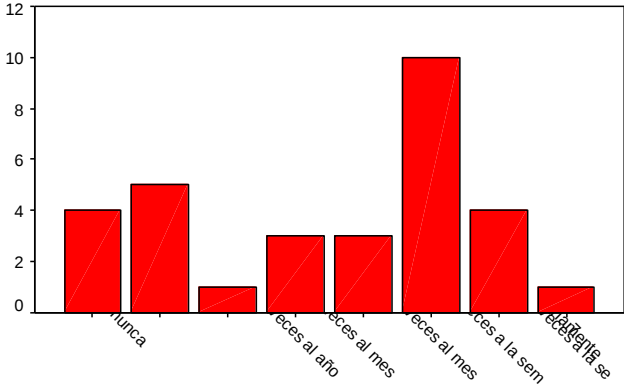


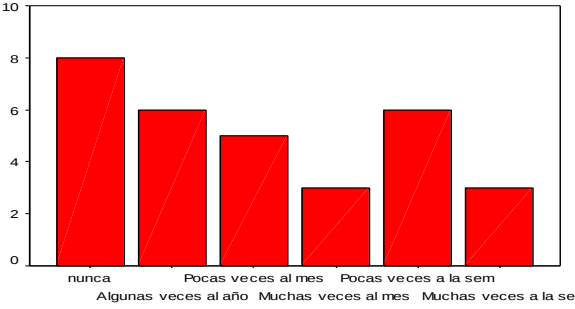
El nivel de agotamiento que expresan en el apartado anterior sólo para algunos (12 casos) se evidencia desde el primer momento de la mañana, lo cual puede manifestarse desde algunas veces al mes hasta muchas veces a la semana.

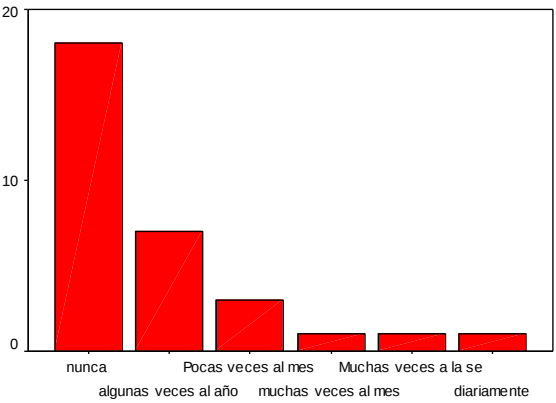
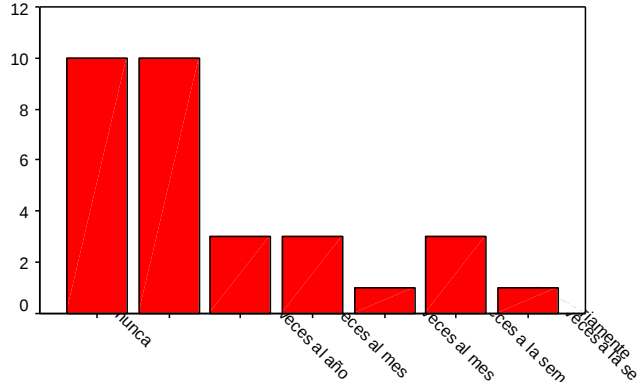
Para un poco más de la mitad de la población (19 casos) este evento no ocurre

	u ocurre algunas veces al año.												
7. Me tensiono al trabajar con los estudiantes  <table border="1"><thead><tr><th>Frecuencia</th><th>Número de profesores</th></tr></thead><tbody><tr><td>nunca</td><td>12</td></tr><tr><td>Algunas veces al año</td><td>13</td></tr><tr><td>Pocas veces al mes</td><td>4</td></tr><tr><td>Diariamente</td><td>1</td></tr><tr><td>7</td><td>1</td></tr></tbody></table>	Frecuencia	Número de profesores	nunca	12	Algunas veces al año	13	Pocas veces al mes	4	Diariamente	1	7	1	El nivel de agotamiento asociado a la interacción con estudiantes, es mínimo. Sólo para 3 profesores algunas veces al mes puede ser tensionante este hecho y para 1 diariamente lo es.
Frecuencia	Número de profesores												
nunca	12												
Algunas veces al año	13												
Pocas veces al mes	4												
Diariamente	1												
7	1												

9. Me siento físicamente cansado  <table border="1" data-bbox="297 594 836 930"><thead><tr><th>Frecuencia</th><th>Número de profesores</th></tr></thead><tbody><tr><td>Nunca</td><td>0</td></tr><tr><td>Siempre</td><td>9</td></tr><tr><td>Algunas veces al año</td><td>6</td></tr><tr><td>Muchas veces al año</td><td>1</td></tr><tr><td>Algunas veces al mes</td><td>5</td></tr><tr><td>Muchas veces al mes</td><td>1</td></tr><tr><td>Algunas veces a la semana</td><td>1</td></tr><tr><td>Siempre a la semana</td><td>1</td></tr></tbody></table>	Frecuencia	Número de profesores	Nunca	0	Siempre	9	Algunas veces al año	6	Muchas veces al año	1	Algunas veces al mes	5	Muchas veces al mes	1	Algunas veces a la semana	1	Siempre a la semana	1	Para la mayoría el nivel de agotamiento se expresa en cansancio físico, pero varía la frecuencia en que se puede presentar, mientras que 9 manifestaron sentirlo algunas veces al año, alrededor de 14 profesores mencionan que este puede aparecer desde muchas veces al mes hasta diariamente. Para 7 de los profesores, nunca aparece el cansancio físico.
Frecuencia	Número de profesores																		
Nunca	0																		
Siempre	9																		
Algunas veces al año	6																		
Muchas veces al año	1																		
Algunas veces al mes	5																		
Muchas veces al mes	1																		
Algunas veces a la semana	1																		
Siempre a la semana	1																		
14. Me siento frustrado con lo que hago	Frente al nivel de frustración, 12 profesores consideran que nunca se sienten de este modo, mientras que 12																		

 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Count	nunca	17	Algunas veces al año	12	Pocas veces al mes	1	Muchas veces al mes	1	sienten que esporádicamente durante el año se sienten frustrados, 2 personas por su parte consideran que durante el mes pueden sentirse frustradas.				
Frecuencia	Count														
nunca	17														
Algunas veces al año	12														
Pocas veces al mes	1														
Muchas veces al mes	1														
15. siento que en mi trabajo debo cumplir con muchas responsabilidades  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Siempre o a la vez</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Count	nunca	4	Algunas veces al año	5	Pocas veces al mes	1	Muchas veces al mes	3	Siempre	10	Siempre o a la vez	4	El nivel de agotamiento asociado al número de responsabilidades con que debe cumplir un profesor, es significativo. 9 personas consideran que nunca o que algunas veces al año deben cumplir con muchas responsabilidades. Sin embargo, los demás profesores encuestados expresan que sí deben cumplir con muchas responsabilidades y aumenta la tendencia desde muchas veces al mes a diariamente.
Frecuencia	Count														
nunca	4														
Algunas veces al año	5														
Pocas veces al mes	1														
Muchas veces al mes	3														
Siempre	10														
Siempre o a la vez	4														

17. siento que el trabajo que realizo me produce altos niveles de estrés  <table border="1"> <caption>Data for Bar Chart: Frequency of Stress Levels</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la semana</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la semana</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Count	nunca	8	Algunas veces al año	6	Pocas veces al mes	5	Muchas veces al mes	3	Pocas veces a la semana	6	Muchas veces a la semana	3	En torno a si la actividad docente puede producir altos niveles de estrés, alrededor de la mitad de la población considera que no (14 casos), mientras que para la otra mitad (16 casos) el estrés si aparece desde algunas veces al mes hasta muchas veces a la semana.
Frecuencia	Count														
nunca	8														
Algunas veces al año	6														
Pocas veces al mes	5														
Muchas veces al mes	3														
Pocas veces a la semana	6														
Muchas veces a la semana	3														
19. Me siento emocionalmente desgastado con la profesión que ejerzo	La mayoría de los profesores (18 casos) expresan que no sienten desgaste con la profesión docente y 7 profesores expresan que sólo algunas veces al año se sienten de este modo. 6 profesores sí sienten														

 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Número de respuestas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>algunas veces al año</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>muchas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la semana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>diariamente</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Número de respuestas	nunca	18	algunas veces al año	7	Pocas veces al mes	3	muchas veces al mes	1	Muchas veces a la semana	1	diariamente	1	desgaste (ver gráfico desde pocas veces al mes hasta diariamente)
Frecuencia	Número de respuestas														
nunca	18														
algunas veces al año	7														
Pocas veces al mes	3														
muchas veces al mes	1														
Muchas veces a la semana	1														
diariamente	1														
20. Siento que en el trabajo estoy al límite de mis posibilidades  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Número de respuestas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>algunas veces al año</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>muchas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la semana</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>diariamente</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Número de respuestas	nunca	10	algunas veces al año	10	Pocas veces al mes	3	muchas veces al mes	3	Pocas veces a la semana	3	diariamente	1	Un alto número de profesores (20) no consideran que lo que hacen en el trabajo hace que estén al límite de sus posibilidades, pero 11 de ellos consideran que si pueden llegar a sentirlo.
Frecuencia	Número de respuestas														
nunca	10														
algunas veces al año	10														
Pocas veces al mes	3														
muchas veces al mes	3														
Pocas veces a la semana	3														
diariamente	1														
Conclusión de la dimensión agotamiento emocional: Teniendo en cuenta que Maslach consideró el agotamiento como la disminución o pérdida de recursos emocionales, o la manifestación de sentirse saturado y cansado emocionalmente por el trabajo, se evidencia que la población encuestada sí manifiesta cansancio emocional pero moderado, puesto que la mayoría se sienten activos, unos más que otros, no se sienten desgastados con la profesión docente y manejan bajos niveles de frustración.															

Para algunos profesores el agotamiento se puede manifestar desde que se levantan o puede conducir cansancio físico, la mitad de la población aproximadamente manifestó que se estresa en el ejercicio de la profesión (con mayor o menor frecuencia).

En las respuestas de los encuestados se evidencia que los niveles de agotamiento expresados no están muy asociados a la interacción con estudiantes, sin embargo sí están más relacionados con el número de responsabilidades con las que deben cumplir, por lo que en ocasiones se pueden sentir al límite de sus posibilidades.

Dimensión 2: DESPERSONALIZACIÓN

Statistics												
	N		Mean		Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum	Sum
	Valid	Missing										
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
PREG11	31	0	,94	,28	,00	0	1,57	2,46	6	0	6	29
PREG12	31	0	,68	,24	,00	0	1,33	1,76	5	0	5	21
PREG16	31	0	1,16	,20	1,00	1	1,13	1,27	4	0	4	36
PREG22	31	0	1,42	,27	1,00	1	1,52	2,32	6	0	6	44
PREG5	31	0	1,97	,34	1,00	1	1,89	3,57	6	0	6	61

Dirección de las afirmaciones en esta dimensión

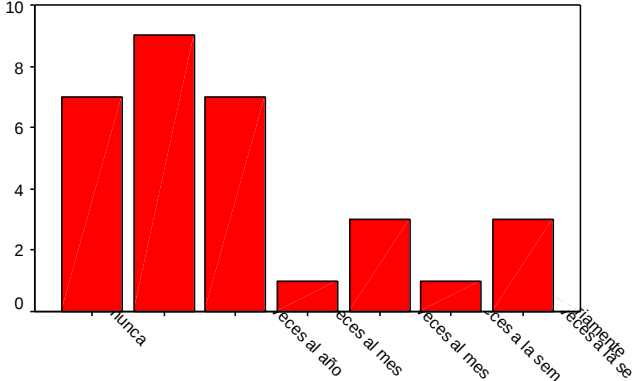
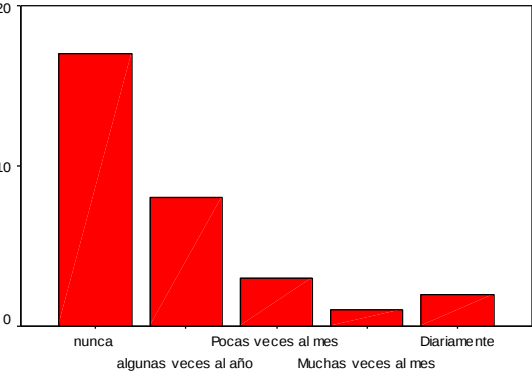
Menor

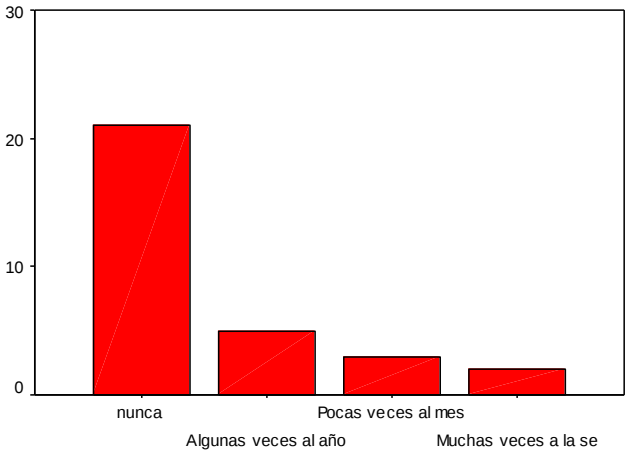
despersonalización

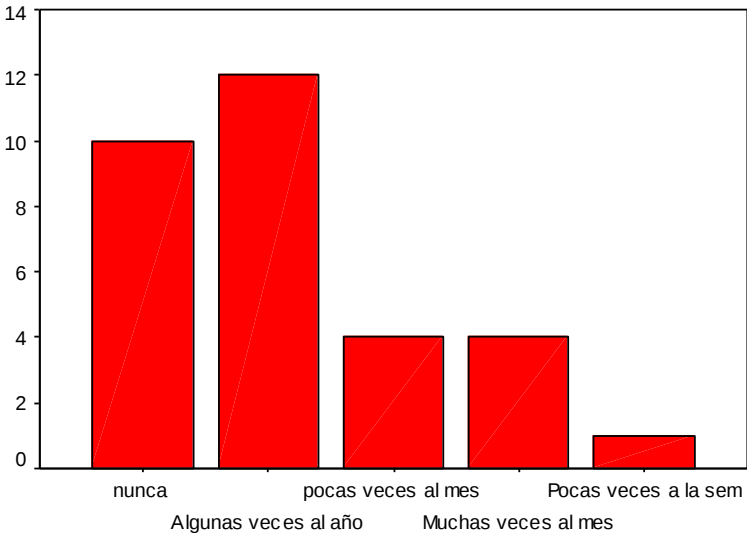
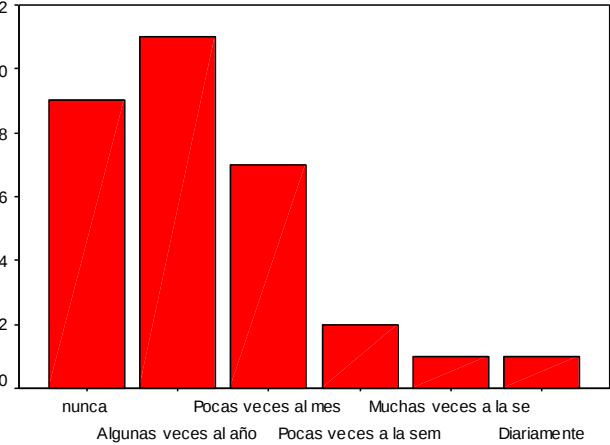
Mayor despersonalización

ESCALA	0	1	2	3	4	5	6
	nunca	Algunas veces al año	Pocas veces al mes	Muchas veces al mes	Pocas veces a la semana	Muchas veces a la semana	Diariamente

5. Trato a algunos de mis estudiantes de manera impersonal	Otra de las dimensiones que se tiene en cuenta en la medición es el nivel de despersonalización, lo cual tiene que ver con la conexión entre estudiante-docente, lo cual va a marcar una diferencia en cómo se siente el docente respecto a
--	---

 <table border="1"><thead><tr><th>Frecuencia</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>nunca</td><td>7</td></tr><tr><td>algunas veces al año</td><td>9</td></tr><tr><td>pocas veces al mes</td><td>7</td></tr><tr><td>muchas veces al mes</td><td>1</td></tr><tr><td>pocas veces al año</td><td>1</td></tr><tr><td>muchas veces al mes</td><td>3</td></tr><tr><td>pocas veces al mes</td><td>1</td></tr><tr><td>muchas veces al mes</td><td>3</td></tr><tr><td>diariamente</td><td>0</td></tr></tbody></table>	Frecuencia	Valor	nunca	7	algunas veces al año	9	pocas veces al mes	7	muchas veces al mes	1	pocas veces al año	1	muchas veces al mes	3	pocas veces al mes	1	muchas veces al mes	3	diariamente	0	su profesión. Frente al trato de los docentes con sus estudiantes, 16 de los encuestados responden que nunca o que algunas veces al año este trato es impersonal, mientras tanto 15 personas si tratan de manera impersonal a sus estudiantes, en diferentes momentos.
Frecuencia	Valor																				
nunca	7																				
algunas veces al año	9																				
pocas veces al mes	7																				
muchas veces al mes	1																				
pocas veces al año	1																				
muchas veces al mes	3																				
pocas veces al mes	1																				
muchas veces al mes	3																				
diariamente	0																				
11. Creo que mi trato con los estudiantes va desmejorando a medida que avanza el semestre  <table border="1"><thead><tr><th>Frecuencia</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>nunca</td><td>17</td></tr><tr><td>algunas veces al año</td><td>8</td></tr><tr><td>pocas veces al mes</td><td>3</td></tr><tr><td>muchas veces al mes</td><td>1</td></tr><tr><td>diariamente</td><td>2</td></tr></tbody></table>	Frecuencia	Valor	nunca	17	algunas veces al año	8	pocas veces al mes	3	muchas veces al mes	1	diariamente	2	La mayoría de los docentes (25 casos) mantiene el mismo tipo de relación con sus estudiantes, los demás sienten que en la medida que avanza el tiempo la relación tiende a desmejorar.								
Frecuencia	Valor																				
nunca	17																				
algunas veces al año	8																				
pocas veces al mes	3																				
muchas veces al mes	1																				
diariamente	2																				

12. Siento que esta profesión me hace menos sensible  <table border="1"> <caption>Data for Question 12 Bar Chart</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Frecuencia	nunca	21	Algunas veces al año	5	Pocas veces al mes	3	Muchas veces a la se	2	Frente a esta pregunta, 21 profesores no consideran que su profesión lo hagan menos sensibles, 5 consideran que algunas veces al año son menos sensibles y 5 de ellos encuentran que está situación s más recurrente.
Respuesta	Frecuencia										
nunca	21										
Algunas veces al año	5										
Pocas veces al mes	3										
Muchas veces a la se	2										
16. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes	En menor o mayor medida, la población manifiesta preocuparse por lo que les ocurre a sus estudiantes. 10 personas dicen que nunca dejan de preocuparse por sus estudiantes. 12										

 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>pocas veces al mes</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Valor	nunca	10	Algunas veces al año	12	pocas veces al mes	4	Muchas veces al mes	4	Pocas veces a la sem	1	manifiestan que casi durante todo el año se preocupan por lo que les sucede a sus chicos y sólo una persona manifiesta que su preocupación ocurre eventualmente.
Frecuencia	Valor												
nunca	10												
Algunas veces al año	12												
pocas veces al mes	4												
Muchas veces al mes	4												
Pocas veces a la sem	1												
22. Siento que mis estudiantes me culpan por algunas de sus dificultades  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Valor	nunca	9	Algunas veces al año	11	Pocas veces al mes	7	Muchas veces a la se	2	Diariamente	1	9 profesores consideran que sus estudiantes nunca los culpan por sus dificultades, 11 consideran que este hecho ocurre algunas veces al año, 11 lo encuentran más recurrente.
Frecuencia	Valor												
nunca	9												
Algunas veces al año	11												
Pocas veces al mes	7												
Muchas veces a la se	2												
Diariamente	1												
Conclusión de la dimensión despersonalización:													

Para el creador del instrumento, la despersonalización describe una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención, vemos que la despersonalización en los profesores encuestados casi no se presenta, a pesar de que la mitad de la población manifiesta que tiene un trato impersonal con sus estudiantes y que éste se mantiene a lo largo del semestre, se preocupan por lo que les sucede. Por otra parte, la población no considera que ser docente los haga menos sensible.

Dimensión 3: REALIZACIÓN PERSONAL

Dirección de las afirmaciones en esta dimensión

Menor nivel de
realización

Mayor nivel de
realización

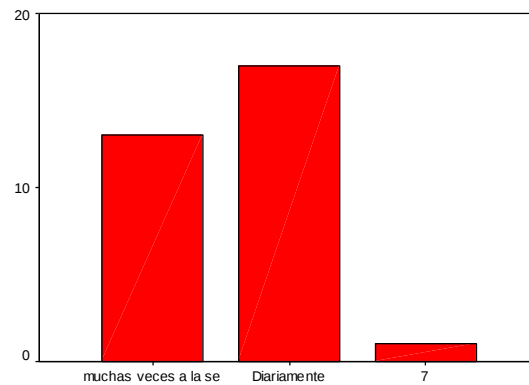
ESCALA	0	1	2	3	4	5	6
	nunca	Algunas veces al año	Pocas veces al mes	Muchas veces al mes	Pocas veces a la semana	Muchas veces a la semana	Diariamente

Statistics

	N		Mean		Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum	Sum
	Valid	Missing										
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
PREG1	31	0	5,61	,10	6,00	6	,56	,31	2	5	7	174
PREG10	31	0	5,48	,18	6,00	6	1,00	,99	5	1	6	170
PREG13	31	0	5,03	,23	5,00	5 ^a	1,30	1,70	6	0	6	156
PREG18	31	0	5,35	,12	5,00	5 ^a	,66	,44	2	4	6	166
PREG21	31	0	4,90	,27	5,00	5	1,49	2,22	6	0	6	152
PREG4	31	0	4,58	,23	5,00	5	1,29	1,65	4	2	6	142
PREG6	31	0	5,13	,20	5,00	5	1,12	1,25	5	2	7	159
PREG8	31	0	5,00	,17	5,00	5	,97	,93	4	2	6	155

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

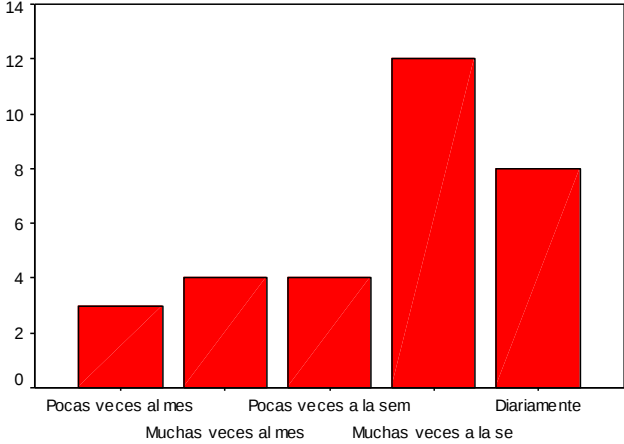
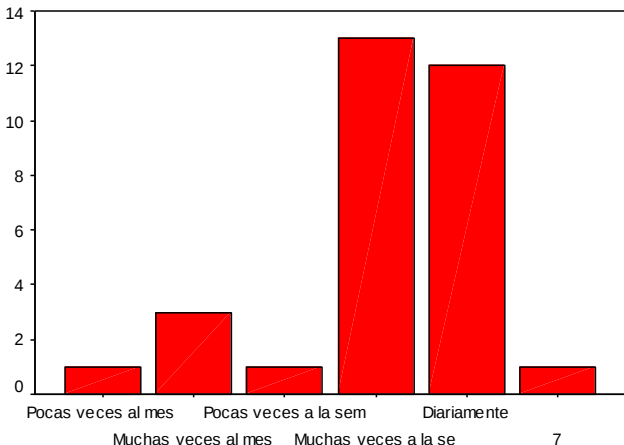
Lo que realizo en mi trabajo me hace sentir orgulloso de

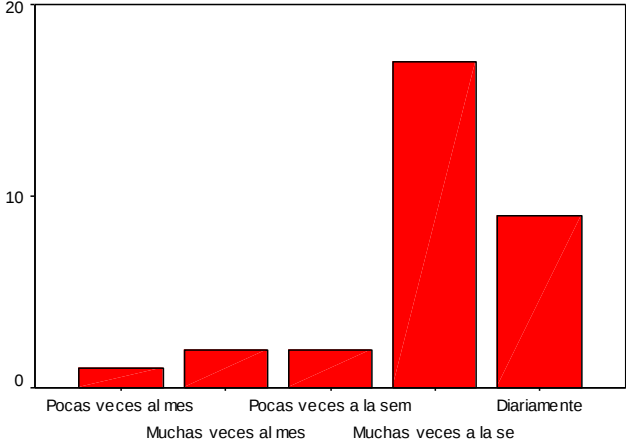
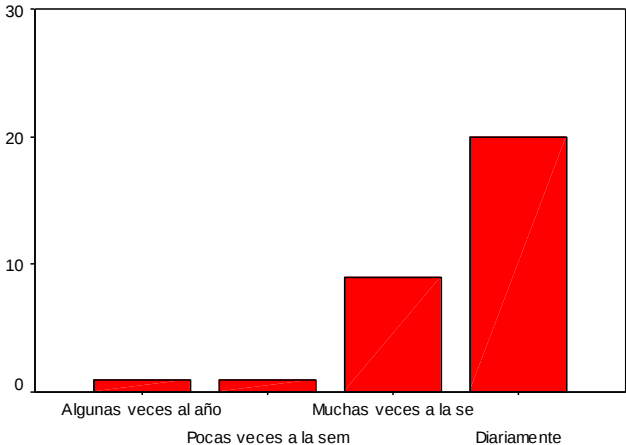


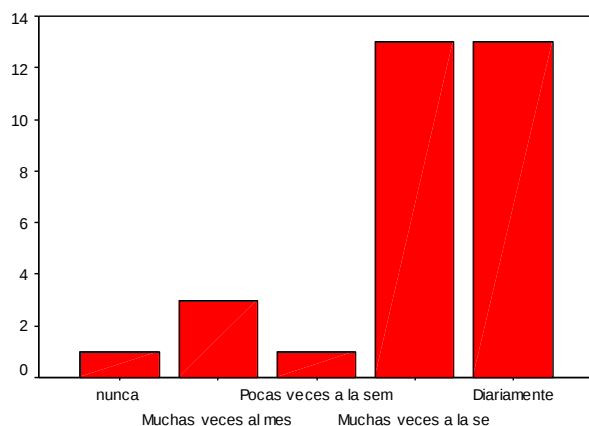
ser docente

En cuanto a los niveles de realización personal, un aspecto que también se relaciona con los niveles de satisfacción, puede decirse que:

El total de la población se siente orgullosa de la profesión que realiza.

4. Percibo cómo se sienten mis estudiantes  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Frecuencia	Pocas veces al mes	3	Muchas veces al mes	4	Pocas veces a la sem	4	Muchas veces a la se	12	Diariamente	8	Ante la capacidad para percibir cómo se sientes los estudiantes, 24 profesores logran hacerlo permanentemente, mientras que 7 de ellos algunas veces al mes.		
Categoría	Frecuencia														
Pocas veces al mes	3														
Muchas veces al mes	4														
Pocas veces a la sem	4														
Muchas veces a la se	12														
Diariamente	8														
6. Creo un ambiente de trabajo armónico con mis estudiantes  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Frecuencia	Pocas veces al mes	1	Muchas veces al mes	3	Pocas veces a la sem	1	Muchas veces a la se	13	Diariamente	12	7	1	El total de la población manifiesta crear un ambiente de trabajo armónico con sus estudiantes, 26 desde diariamente a algunas veces a la semana y 4 algunas veces al mes.
Categoría	Frecuencia														
Pocas veces al mes	1														
Muchas veces al mes	3														
Pocas veces a la sem	1														
Muchas veces a la se	13														
Diariamente	12														
7	1														
8. Me enfrento muy bien a los problemas que presentan mis estudiantes															

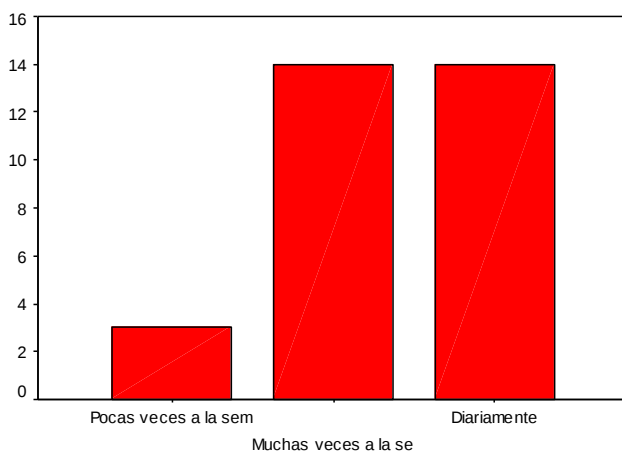
 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Conteo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pocas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Conteo	Pocas veces al mes	1	Muchas veces al mes	2	Pocas veces a la sem	2	Muchas veces a la se	17	Diariamente	9	La mayoría manifiesta que durante la semana se enfrenta muy bien a los problemas que enfrentan los estudiantes, mientras de 3 personas manifiestan que lo pueden hacer algunas veces al mes.
Frecuencia	Conteo												
Pocas veces al mes	1												
Muchas veces al mes	2												
Pocas veces a la sem	2												
Muchas veces a la se	17												
Diariamente	9												
10. Creo que mi trabajo influye positivamente en la vida de otras personas  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Conteo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Algunas veces al año</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Conteo	Algunas veces al año	1	Pocas veces a la sem	1	Muchas veces a la se	9	Diariamente	20	Los profesores si consideran que su trabajo influye positivamente en la vida de otras personas. Uno de ellos considera que esto ocurre algunas veces al año, el resto considera que se da con frecuencia durante la semana.		
Frecuencia	Conteo												
Algunas veces al año	1												
Pocas veces a la sem	1												
Muchas veces a la se	9												
Diariamente	20												
13. Me siento bastante activo													



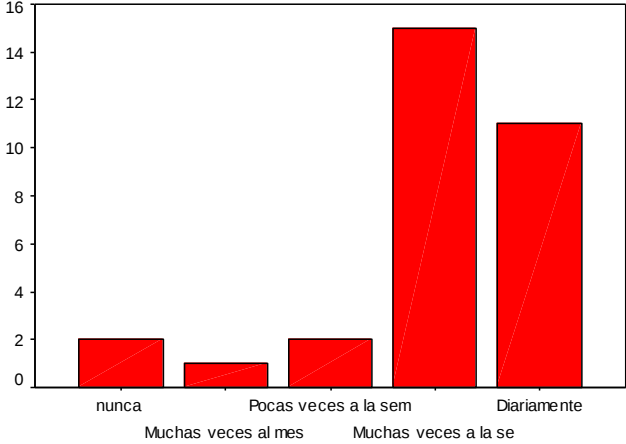
La mayoría de los profesores encuestados (27 casos aprox.) se sienten activos.

Sólo alrededor de 3 profesores manifiestan que sólo algunas veces al mes se sienten activos y 1 nunca lo siente.

18. Me siento animado al trabajar con mis estudiantes



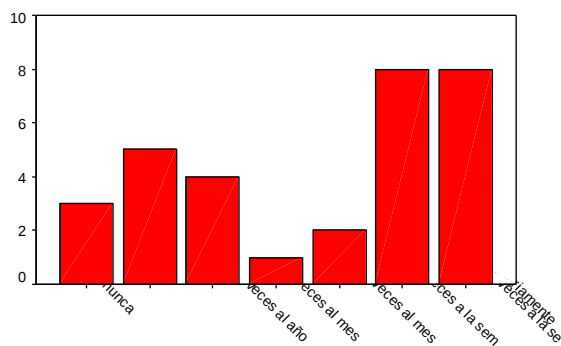
En general, la población expresa sentirse animada durante la semana para trabajar con los estudiantes

21. Manejo de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces al mes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces a la sem</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Muchas veces a la se</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Diariamente</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Valor	nunca	2	Muchas veces al mes	1	Pocas veces a la sem	2	Muchas veces a la se	15	Diariamente	11	La tendencia mayor es que los profesores saben manejar los problemas emocionales en el trabajo. No obstante, 2 profesores manifiestan que no saben cómo manejarlos.
Frecuencia	Valor												
nunca	2												
Muchas veces al mes	1												
Pocas veces a la sem	2												
Muchas veces a la se	15												
Diariamente	11												
Conclusión de la dimensión realización personal: La realización personal es descrita por el creador del instrumento como los sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo, es la manera como el profesor evalúa el propio trabajo, los elementos que se tienen en cuenta para													

dicha evaluación tienen que ver con el sentimiento de orgullo por hacer lo que hacen, el nivel de percepción de cómo se sienten sus estudiantes, la capacidad para crear ambiente de trabajos armónicos, la manera en que enfrentan los problemas de los estudiantes, el nivel de actividad para desarrollar actividades de la profesión, el disfrute por lo que hacen. Ante estas situaciones los profesores encuestados responden positivamente.

Dimensión 4: TIEMPO

23. El tiempo laboral es suficiente para cumplir con todas mis funciones



Esta última pregunta fue incluida al instrumento por los autores del proyecto.

Las respuestas de los profesores indican:

18 profesores consideran que el tiempo que disponen es suficiente durante la semana.

13 profesores indican que este tiempo es suficiente algunas veces al mes, a veces al año y 3 de ellos consideran que el tiempo nunca les alcanza.

ANEXO 2: Tablas de análisis de la información recolectada con los profesionales de la salud		
Informantes secundarios: 3 fisioterapeutas del centro médico de la Universidad, 1 fisioterapeuta y 1 psicólogo de la división de recursos humanos		
TÓPICOS TRATADOS	Testimonios	Relato
Casos médicos que atienden los profesionales entrevistados	Pacientes con riesgo cardiovascular (Acondicionamiento físico)	Las entrevistas realizadas a profesionales del sector salud se hicieron con el fin de contrastar información suministrada por profesores universitarios respecto a sus niveles de satisfacción laboral asociados con la carga de responsabilidades que deben cumplir, surgió entonces la necesidad de indagar qué tanto los niveles de sobrecarga que causan estrés influyen la calidad laboral del docente y su calidad de vida. La población entrevistada, estuvo conformada por 3 fisioterapeutas del centro médico con que
	PARTE ASISTENCIAL: Pacientes con problemas osteo-musculares: espasmos, problemas de espalda: cervicalgia (cuello), lumbalgia (parte baja de la espalda) , dorsalgia	
	Pacientes con problemas neurológicos parte asistencial)	
	Pacientes con terapia respiratoria (parte asistencial)	
	Tendinitis, lesiones	
Población atendida por	Las patologías osteo-musculares son las más comunes, podríamos decir que un 55% de la población	

estrés	un 70% o un 80%... pero es si y no, porque algunos profesores dicen que no tienen tiempo para venir a la terapia, (risas) entonces es lo mismo yo les digo están con estrés, están con espasmos, están con el cuello vuelto nada pero no vienen, por ejemplo a veces le dicen a uno, mira es que sólo tengo media horita, una terapia dura aproximadamente una hora, 45 minutos, en que ellos deben disponer de ese tiempo, pero dicen no tengo alguna otra actividad, se me cruzo una cosa, entonces yo les digo a ellos a veces, pero cómo así? Vienen a recuperarse y vienen más estresados, entonces no, vienen a veces y traen que los previos para calificar, entonces ellos mismos dicen que a veces no hay tiempo, entonces cuando salen a vacaciones los estudiantes entonces si dicen, bueno ahora si vengo. Es como contradictorio porque es por eso mismo, pero no tienen tiempo para asistir	cuenta la Universidad, en donde sólo se atiende personal de planta de la institución (sea profesores, administrativos o empleados de servicios generales), además se entrevistó a 1 fisioterapeuta que trabaja en la sede recreacional de la institución los días domingo y 1 psicólogo de la división de recursos humanos de la Universidad. En primer lugar es preciso aclarar que todos los casos tratados por los fisioterapeutas en el centro médico no están directamente asociados con el estrés, sin embargo los entrevistados refieren que un alto porcentaje de las molestias Osteo-musculares: espasmos, inflamaciones problemas de espalda: cervicalgia (cuello), lumbalgia (parte baja de la espalda) y dorsalgias son causadas por estrés laboral o por malas posturas. Este tipo de patologías son las más comunes en el día a día de las sesiones fisioterapéuticas, en donde también se atienden otros casos, como: pacientes con riesgo cardiovascular, pacientes con
	Sí, en la mayoría de los casos o por malas posturas	
	De los profesores que acuden a masaje prácticamente el 90% dicen estar bajo grandes tensiones ya sea por carga laboral o por la realización de viajes relacionados con el trabajo, aunque la mayoría de ellos dicen disfrutar lo que hacen y no se visualizan pensionados aunque varios de ellos hace rato podrían haberlo hecho. Compruebo ese nivel de estrés al realizar el masaje, ya que se encuentra	

	gran cantidad de espasmos musculares e inflamaciones musculares cuando la situación es aguda.	problemas neurológicos, con problemas respiratorios, con tendinitis, lesiones, pacientes operados, entre otros. Los síntomas más comunes que presenta
--	---	---

factores estresores	Carga alta académica (ellos dicen que tienen muchas actividades, porque viene la preparación para clase, luego dictar clase, luego vienen una asesoría con los estudiantes, calificar los previos, eso es lo que me han dicho no, calificar los previos y muchos están con otras actividades alternas a esas, lo de los proyectos ¿a qué horas descansan?) (Lo que refieren es el exceso de trabajo, realmente no podría saber si estas influyen más que las que las actividades que realizan diferentes a las laborales, pero generalmente lo refieren con el trabajo, con la realización de su trabajo, que siguen a la casa y siguen desarrollando actividades de su trabajo, el hecho de tener clases durante todo el día, es decir, no tener un tiempo de descanso durante las actividades laborales, puede generar tensión) (el trabajo, la gran cantidad de horas ante el computador ya sea preparando clases, monitoreando el progreso de los alumnos o calificando) (un principal estresor para los docentes, son sus estudiantes, porque el estudiante empieza a toda hora a demandarle, a demandarle al docente que mire que necesito esto que aquello, que necesito, y le sumamos las directivas, es que un profesor tiene que responderle a muchas esferas, tiene que responderle a los estudiantes, a los directivos, a su familia, a sus amigos. Puede estar un domingo por la tarde y se le olvido preparar clase, entonces eso ya le genera	un profesor estresado son: espasmos musculares, dolor (en cabeza, y en los músculos comprometidos), Imposibilidad para localizar el dolor: le duele todo el tiempo, le duele en todas partes, le duele a todas horas, limitación en la movilidad articular (contracción del músculo), debilidad articular, vértigo en algunos casos, adormecimiento en manos (cuando hay muchos espasmos)... Los profesionales entrevistados coinciden en considerar que el factor estresor más común de un docente es la alta carga académica, al respecto mencionan: "los profesores dicen que tienen muchas actividades, porque tienen que preparar clase, dictar clase, dar asesoría a los estudiantes, calificar previos, eso es lo que ellos dicen, fuera de eso muchos están con otras actividades alternas, lo de los proyectos, entonces ¿a qué horas descansan?" otra de las personas entrevistadas menciona que sus pacientes refieren que tienen "exceso de trabajo, realmente yo no podría saber si el trabajo
---------------------	---	--

	estrés, no he preparado clase, qué hago...Entonces ellos tienen que entregar resultados, a ellos se contrata para que dicten clase, para que les vaya bien, tiene que estar pendiente que si un estudiante perdió, que en la evaluación de desempeño no le calificaron bien, que si entrego la nota, son muchas cosas)	influye más que otras actividades que ellos realizan, pero generalmente lo refieren con el trabajo, con la realización de su trabajo, trabajo que siguen en la casa, el hecho de tener clases durante todo el día, sin un tiempo de descanso durante las actividades laborales, puede ser la causa de la tensión" otro entrevistado menciona que un factor estresor tiene que ver con "la gran cantidad de horas ante el computador, ya sea preparando clases, monitoreando el progreso de los alumnos o calificando", el psicologo entrevistado menciona que "un principal estresor para los docentes, son sus estudiantes, porque el estudiante empieza a toda hora a demandarle al docente, que mire que necesito esto que necesito aquello y a esto le sumamos la solicitud de lo que quieren las directivas, es que un profesor tiene que responderle a muchas esferas, a los estudiantes, a los
--	---	--

	también hay un factor que tiene que ver con las actividades diarias, el estar en la casa, manejar, , no poder llegar temprano a la casa. La parte familiar frente a esa laboral también puede influir (los conflictos personales, de tipo emocional o familiar) (seguido viene la familia, porque la familia, el docente tiene que invertir hora de su tiempo para calificar, calificar no es una tarea fácil, sentarse y revisar mi percepción y mi percepción es diferente a la de él, todos los estudiantes son diferentes, entonces ese ejercicio le quita horas de su tiempo con la familia entonces la familia empieza a decirle que deje de calificar, que mire esto, aquello.)	directivos, a su familia, a sus amigos. Puede estar un domingo por la tarde y se le olvido preparar clase, entonces eso ya le genera estrés, qué hago...Ellos tienen que entregar resultados, a ellos se les contrata para que dicten clase, para que les vaya bien, entonces, tienen que estar pendiente si un estudiante perdió, si en la evaluación de desempeño no le calificaron bien, si entrego la nota, son muchas cosas" Otros factores estresores que mencionaron fueron: *las actividades diarias (manejar por ejemplo), los conflictos personales, el acoso laboral. La apreciación de que el factor estresor más común para los docentes es la carga laboral se confirma cuando los profesionales entrevistados mencionan que en las épocas vacacionales disminuye la población que se atiende por estas cuestiones, en cambio aumenta en los período de finalización de semestres y entrega de notas. La injerencia de los profesionales médicos sobre estos factores estresores en mínima, lo que ellos pueden hacer es recomendar
	Acoso laboral	
Cómo se intervienen estos problemas	A nivel Clínico: no se intervienen les recomendamos a ellos que hagan pausas saludables, las pausas activas laborales Algunos, por ejemplo nosotros desde fisioterapia podemos abordar la parte postural, de la higiene postural, reforzárles la buena postura en el trabajo, en las actividades de la vida diaria, en la oficina, recoger objetos del piso, durante el trabajo, levantarse del escritorio, hacer otras actividades.	

	En la parte del puesto de trabajo ya tendría que intervenir salud ocupacional para hacer modificaciones al puesto de trabajo, para hacer modificaciones en las mesas en los escritorios, ese tipo de cosas entraría a apoyar y la parte del estrés laboral si no, no tenemos posibilidad de intervenir.	las pausas activas, el tema de higiene postural, salud ocupacional hace valoración de puestos de trabajo y sugiere modificaciones a las dependencias, la dependencia desarrollo humano ofrece charlas dentro de las que se ha tratado el tema del manejo del estrés, etc. Al respecto la Universidad y el centro médico cuenta con programas de acondicionamiento físico, y otros de índole recreativo.
	El estrés entendido como una enfermedad ocupacional no estamos trabajando, lo estamos trabajando más como desarrollo personal y orientación al logro, formamos para que la gente aprenda a manejar el estrés, ósea, el estrés no solamente es malo, el estrés también puede ser bueno, porque puede ser una respuesta que puede inhibir o que puede activar la respuesta del ser humano. Así que no lo debemos ver únicamente como: estresado-enfermo, no, porque el estrés en cierto grado hace que usted se mueva, que usted trabaje. Entonces lo que buscamos desde desarrollo humano es formar a la gente, mostrarles algunas técnicas que le ayude a canalizar ese estrés, si para que no llegue a consecuencias mayores, enfermedades ultracépticas, trastornos a nivel mental, eso es lo que estamos trabajando hasta ahora, porque no hemos llegado a evaluar el estrés todavía.	En torno a las implicaciones que puede tener el estrés en el desempeño laboral y en la calidad de vida de los profesores los entrevistados mencionan que el estrés afecta a nivel personal, pues las personas permanecen irritadas y de mal genio, además esto empieza a afectar su salud, no sólo a nivel muscular, sino también a nivel del sistema nervioso e incluso pueden bajar las defensas, cuando es un paciente que maneja cifras de tensión arterial estás se alteran ante un episodio de estrés, cuando hay tensión también pueden tener
síntomas que	Espasmos musculares	

presenta un profesor estresado	Dolor (cabeza, cervical)	inconvenientes para desarrollar sus actividades cotidianas: manejar, sentarse en el computador más de una hora, dormir, cepillarse los dientespararse del sanitario, ponerse la ropa, etc., así mismo, no pueden estar el 100% con su familia, incluso uno de los entrevistados menciona como comentario "el estrés afecta la vida emocional y familiar, me da la impresión que la tasa de separaciones y divorcios de la población universitaria es bastante alta, muchos profesores van por su segundo matrimonio" En cuanto las implicaciones del estrés en el desempeño laboral es claro para los entrevistados que se produce una disminución en el rendimiento, retraso en el desarrollo de las actividades, mayor agotamiento, mayor esfuerzo. etc. A través de las entrevistas pudo conocerse que a causa del estrés han aparecido varios casos de vértigo, porque hay tensión muscular en la parte del cuello, hay espasmos, entonces hay comprensión de la vía sanguínea a cerebro, lo cual ocasiona vértigo, hay pacientes que han
	limitación en la movilidad articular (contracción del músculo)	
	debilidad articular	
	vértigo en algunos casos	
	Adormecimiento en manos (cuando hay muchos espasmos)	
	Imposibilidad para localizar el dolor: le duele todo el tiempo, le duele en todas partes, le duele a todas horas,	
Disminución o aumento de la población atendida por esta causa	Ha aumentado (básicamente ellos lo manifiestan por aumento de carga laboral)	inconvenientes para desarrollar sus actividades cotidianas: manejar, sentarse en el computador más de una hora, dormir, cepillarse los dientespararse del sanitario, ponerse la ropa, etc., así mismo, no pueden estar el 100% con su familia, incluso uno de los entrevistados menciona como comentario "el estrés afecta la vida emocional y familiar, me da la impresión que la tasa de separaciones y divorcios de la población universitaria es bastante alta, muchos profesores van por su segundo matrimonio" En cuanto las implicaciones del estrés en el desempeño laboral es claro para los entrevistados que se produce una disminución en el rendimiento, retraso en el desarrollo de las actividades, mayor agotamiento, mayor esfuerzo. etc. A través de las entrevistas pudo conocerse que a causa del estrés han aparecido varios casos de vértigo, porque hay tensión muscular en la parte del cuello, hay espasmos, entonces hay comprensión de la vía sanguínea a cerebro, lo cual ocasiona vértigo, hay pacientes que han
	Se ha mantenido, tendiendo a aumentar (ellos refieren que aumentó la carga laboral, ahora tienen mayores actividades y el mismo tiempo para hacerlas) (se ha mantenido porque siempre esos factores que predisponen al estrés han existido, los profesores siempre manejan un nivel de estrés, a veces se acostumbran, a veces ya no lo pueden manejar)	
Momentos en que aumenta	cuando es entrega de notas, finalizando semestre (efieren sentirse más ansiosos, más cansados y a la expectativa	

la población atendida	del periodo de descanso relativo existente entre los periodos académicos.)	sido incapacitados por este tipo de patología Y dolores incapacitantes a nivel de movilidad articular, digamos en la parte lumbar por ejemplo, la persona no puede levantarse y por lo tanto no puede dictar su clase, porque no puede estar de pies una o dos horas, son los más comunes. . Otros casos críticos que se conocen son los de aquellos profesores que reinciden en acudir al fisioterapeuta por la misma causa, dolor localizado, pero hay casos que trata directamente el médico con medicamentos e incapacidad, sugiriendo reposo. Para finalizar los entrevistados recomiendan a la Universidad algunas alternativas para mitigar el estrés en el profesorado: * Mejorar las actividades de salud ocupacional *Aumentar los programas de prevención y formación en la buena postura y la implementación de las pausas saludables *Incentivar y premiar, en lo posible a los profesores que adoptan estilos saludables de ejercicio, alimentación, etc.*ofrecer charlas que le permitan a los profesores manejar formas
	Definitivamente disminuye en vacaciones, en vacaciones de mitad de año, semana santa y sobre todo en diciembre, es donde hay menor y donde más aumenta es al inicio de año-	
Implicaciones del estrés en el desempeño laboral y en la calidad de vida	VIDA: *Genio: este tipo de pacientes permanecen de mal genio	
	*Salud:se observa un cambio significativo en las cifras de tensión arterial, algunos pacientes manejan cifras de tensión arterial y se relaciona si ha tenido un episodio anterior de estrés o de mal genio *Empieza a presentar sintomatología a nivel del organismo, empieza a enfermarse más frecuentemente, no solamente la parte muscular, sino también a nivel de sistema nervioso, las defensas también bajan	
	Tienen inconvenientes para desarrollar las actividades cotidianas: manejar, sentarse en el computador más de una hora, dormir, cepillarse los dientes, pararse del sanitario o viceversa, ponerse el vestido, el pantalón, ponerse las medias. Y lamentablemente estas cosas no llegan de un momento para otro, porque el estrés, reflejado a nivel muscular, se produce por situaciones	

	repetidas, entonces son cosas que al principio no le ponen cuidado, toman un analgésico les pasa, continúan con las malas posturas y cuando ya tienen la limitación funcional es porque ya el dolor se vuelve crónico lleva mucho tiempo acumulado. afecta la vida emocional y familiar, me da la impresión que la tasa de separaciones y divorcios de la población universitaria es bastante alta, muchos profesores van por su segundo matrimonio.No pueden estar 100% con la familia DESEMPEÑO: si están estresados más carga pues se atrasan en la entrega de notas por los problemas de dolor o de movilidad articular. Si uno no está cien por ciento para estar en su trabajo uno no va rendir igual (disminuye el ritmo, se van a sentir más agotados con el desarrollo de las actividades) (necesitan mas tiempo y esfuerzo para realizar el mismo trabajo) El estrés en la cantidad adecuada es el motor de nuestras actividades	de afrontamiento del estrés.
Programas	muévete UIS, de la Universidad	

con que cuenta la Universidad y la caja para prevenir estos casos	Acondicionamiento físico, de recursos humanos	
	la caja tiene programa de acondicionamiento físico para el adulto joven, programa de acondicionamiento físico para el adulto y programa de acondicionamiento físico para las personas mayores y un programa que se llama de todo corazón para las personas de mayor riesgo, alto riesgo. Se realizan bailes, hay clases de bailes y aérobicos tres días a la semana, se realizan talleres bimensuales los sábados donde hay una charla, una ponencia central que es de algún tema que a todos interesa de alguna patología, se premia a los pacientes que han cumplido metas. Se han hecho charlas de Psicología, manejo del estrés, programación neurolingüística, gimnasia mental	
	Hay una parte que hacen una valoración en el sitio de trabajo, relacionado con cómo está la silla, el escritorio, el computador, si está adecuado o no y pasan un informe a la escuela a la que fueron a evaluar, ya allí se determina si hay presupuesto para hacer los cambios, eso lo hace salud ocupacional y eso es una parte.	

Ejemplos de casos críticos	Si, básicamente varios casos de vértigo causados por estrés, por qué vértigo, porque hay tensión muscular en la parte del cuello, hay espasmos, entonces hay comprensión de la vía sanguínea a cerebro, entonces ocasiona vértigo, hay pacientes que han sido incapacitados por este tipo de patología. Y dolores incapacitantes a nivel de movilidad articular, digamos en la parte lumbar por ejemplo, la persona no puede levantarse y por lo tanto no puede dictar su clase, porque no puede estar de pies una o dos horas, son los más comunes. varios casos de vértigo causados por estrés, por qué vértigo, porque hay tensión muscular en la parte del cuello, hay espasmos, entonces hay comprensión de la vía sanguínea a cerebro, entonces ocasiona vértigo, hay pacientes que han sido incapacitados por este tipo de patología. Y dolores incapacitantes a nivel de movilidad articular, digamos en la parte lumbar por ejemplo, la persona no puede levantarse y por lo tanto no puede dictar su clase, porque no puede estar de pies una o dos horas, son los más comunes.	
----------------------------	---	--

	Pues nosotros no tenemos mucha información del paciente, no sabemos si es necesario que lo incapaciten, pero sí conocemos los casos reincidentes, que son varios casos, el paciente que viene constantemente por dolor de cuello y que se incrementa en los periodos finales, en las pasadas de notas, si, porque hay más tensión, más trabajo, entonces se aumenta el dolor. Pero existen casos que pueden incapacitar al paciente, mandarle medicamentos, descanso y no fisioterapia, pero no tenemos ese control.	
	Un profesor que asiste todos los domingos a masaje, es una persona con problemas crónicos en espalda, con presencia de espasmos de preferencia en la región cervical e interescapular, trabaja hace muchos años en la universidad y dentro de su desempeño docente debe viajar semanalmente a diversos municipios. Los viajes los hace en carro, ferry y en bote. Esta actividad le genera problemas posturales en espalda y la tensión de las zonas afectadas. Aun así es una persona alegre, con actitud positiva hacia la vida, que le encanta lo que hace y considera el masaje de cada domingo como su forma de manejar estos factores y seguir laborando en una actividad de la que hace años habría podido pensionarse, tanto por edad como por tiempo laborado	

Recomendaciones para contrarrestar los niveles de estrés en el profesorado	Mejorar las actividades de salud ocupacional, yo pienso que pienso que es una debilidad en toda la institución.	
	Mirar cómo hacer para nivelar los horarios, porque veo que la persona debe sacar mucho de su tiempo para hacer sus actividades, es decir, supuestamente son ocho horas laborales, pero en realidad está utilizando más de las ocho horas, horas que deben ser para ellos, para su familia, para su salud y están empleándolas en el trabajo, eso lleva a que se estresen más, tal vez se deberían destinar unos días específicos para consultas a estudiantes y ya la preparación de clase si les toca según la clase que tengan, pero entonces yo pienso que el tiempo que ellos invierten es mayor que el que aparece en un contrato. Pues yo no sé cómo será desde la docencia, eso es lo que ellos dicen. (risas)	
	aumentar los programas de formación y prevención de problemas de espalda, pero desafortunadamente como las pausas activas no tienen una buena acogida por parte de los profesores, que es de quienes estamos hablando, porque lo toman como una interrupción a su trabajo, no como una inversión a su salud. cómo prevenir lesiones y realizar ejercicio físico, porque esto disminuiría las consultas a fisioterapia, las molestias y una mejor salud.	

	Incentivar y premiar en lo posible a los profesores que decidan mejorar sus estilos de vida y entrar en estilos saludables de alimentación, ejercicio y manejo de los hábitos nocivos. No basta solo con tener los programas, ya que muchos de ellos aun conociendo su existencia no generan la cultura de cambio necesario para adherirse a ellos.	
	Recursos humanos debe intervenir el tema del estrés, específicamente para que las personas sepan cómo afrontarlo.	

Anexo 3: Registro de documentos analizados

Categoría 1 Asignación académica institucional		Categoría 2 Satisfacción laboral	Categoría 3 Calidad de las prácticas pedagógicas
Reglamento del profesor	Ejemplo de asignación	Estudio de clima organizacional de la	

	académica Institucional	institución Acciones de la institución	Informe de la evaluación de desempeño docente
DEFINICIÓN DEL PROFESOR: Persona natural vinculada laboralmente a la institución para desempeñar con excelencia, funciones de docencia, investigación y extensión, orientadas al logro de la misión institucional. (Título II) TIPO DE VÍNCULO (Título III) Profesor ocasional Profesor ad-honorem Profesor visitante Profesor de carrera ACTIVIDADES DOCENTES (Título IV)	Título IV, Cap I, Art 32 del reglamento del profesor: Para establecer las actividades docentes que debe cumplir un profesor durante cada período académico existe un formato donde se especifica la distribución semanal del tiempo en las diferentes actividades asignadas por el Director de Escuela o del Departamento y en las actividades adicionales de docencia indirecta, investigación y extensión, que el profesor se compromete realizar durante el período académico.	Este estudio busca lograr resultado y bienestar. Contemplan que los temas de clima organizacional está siendo necesario tratarlos siguiendo la normativa vigente (Ley 30 de 1992, Acuerdo 03 de 1995: Consejo Nacional de Educación Superior, acuerdo 015 de 2000: institucional) El objetivo de este programa es identificar la percepción del ambiente laboral de las Unidades académicas y administrativas, y promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del entorno universitario, la	La institución ha concebido la Evaluación docente como un mecanismo de control de los procesos educativos que tienen lugar al interior de la institución, ya que este permite conocer el estado de dichos procesos y emprender acciones para su mejoramiento oportuno. Se analizó la concepción de evaluación docente con el que cuenta la institución, pues allí hay implícita una concepción de práctica pedagógica, de la práctica que se espera del docente de esta institución. Los profesores autoevalúan su desempeño docente y también son evaluados por

Las actividades de docencia directa incluyen: Dirección de asignaturas. Consultoría, asesoría y tutoría a estudiantes Enseñanza, dirección y supervisión personal a grupos de estudiantes en laboratorios, talleres, campos deportivos, escenarios, centros de prácticas y demás lugares debidamente programados por la universidad. Discusión, exposición y análisis con participación de estudiantes y profesores en seminarios. Dirección y calificación de trabajos de grado Revista de pacientes, interconsultas, revisión de		calidad de vida y el bienestar de sus servidores. El clima organizacional según Sandoval (2004) es la percepción que tienen los miembros de una organización respecto a su ambiente laboral, que incluye aspectos como: estructura, estilo de liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros, ejerciendo influencia directa en su comportamiento y/o en su desempeño laboral. Los beneficios de ECO son: Contribuye al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios Mejora las condiciones del ambiente laboral Estimula el compromiso en los funcionarios para un	los estudiantes. Se evalúa principalmente la forma en que asumen las funciones para el logro de la formación integral de los estudiantes, de la proyección social de la institución y de la creación y conservación del conocimiento y la cultura mediante la interacción permanente, basada en el reconocimiento de la autonomía, la dignidad y la capacidad comunicativa de las personas. Los factores que son contemplados para evaluar la dimensión del <i>desempeño docente</i> son los siguientes: Saber: El profesor orienta su práctica docente a la
---	--	--	---

temas propuestos, consulta externa, intervenciones quirúrgicas y demás labores asistenciales específicas en lugares debidamente autorizados por la Universidad con participación de estudiantes. Artículo 22: todo profesor de carrera deberá ejercer docencia directa en cada período académico. Artículo 23: Las actividades de docencia indirecta incluyen: Dirección de centros de investigación Participación en comités curriculares y Académicos, comités Editoriales de Revistas y publicaciones técnicas y científicas, debidamente autorizadas por	desempeño más óptimo Promueve cambio en las actitudes y conductas de los funcionarios como en la estructura institucional Gestiona el conocimiento y fortalece la formación humana de los funcionarios. LAS VARIABLES QUE MIDE ECO SON: Relaciones interpersonales: grado en que los empleados ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas Estilo de Dirección: Percepción que tiene el personal acerca de su jefe inmediato, en términos de estilo de dirección], claridad y	formación de los estudiantes en los <i>fundamentos científicos y técnicos de la asignatura</i> que enseña, y en las actividades propias de su disciplina y su profesión. Proyección a la investigación: el profesor ofrece experiencias educativas para el alcance de los logros que le permiten al estudiante desarrollar <i>competencia investigativa</i>. Potencial de comunicación: el profesor propicia ambientes de <i>interacción, participación y diálogo permanente</i> en los procesos de formación. Integración a la institución: el profesor ejerce y promueve su función
---	---	---

la Universidad. Participación solicitada por la Universidad en proyectos de reforma académica, administrativa, programas de extensión, educación continuada y otros. Actividades de investigación. En el artículo 24: Las actividades de investigación corresponden a la dirección y participación en proyectos de investigación debidamente inscritos, aprobados y vigentes en el CAIF de la Facultad respectiva o en la dirección general de Investigaciones de la Universidad. Actividades de extensión. En el artículo 25, se expresa que la actividad docente del profesor tendrá en cuenta la responsabilidad de las		coherencia de mando Sentido de pertenencia: Grado de satisfacción y orgullo derivado por la vinculación a la institución Desarrollo personal: Oportunidades de crecimiento personal y profesional, y mejoramiento continuo en el trabajo Condiciones y contenido de trabajo: son las particularidades del ambiente de trabajo con referencia al tiempo, lugar recursos y distribución de las tareas Compromiso: Medida de la buena disposición, lealtad de los empleados hacia el trabajo y contribución a los propósitos de la Universidad Comunicación: calidad de la	docente orientada al logro del proyecto institucional Ser Persona y ciudadano: el profesor promueve la formación autónoma y permanente del estudiante como persona y ciudadano.
--	--	---	---

escuelas, Departamentos o Programas con los planes de investigación, educación continuada y extensión que éstos atiendas dentro y fuera de la Universidad. INTENSIDAD DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (Título IV, cap II) * La actividad docente se cuantifica en puntos de actividad docente (PAD) * se asignará un (1) PAD por hora dedicada a cada una de las actividades de docencia directa El número de asignaturas y cursos a cargo de un profesor tendrá los siguientes límites exigibles		comunicación entre usuarios internos y externos y flujo de información para realizar efectivamente el trabajo. Orientación al logro de metas: claridad y participación en la definición de metas de la Unidad, seguimiento y evaluación de las mismas ACTIVIDADES TRANSVERSALES Actividades de formación en temas de desarrollo Humano: inteligencia emocional, administración efectiva del tiempo, resistencia al cambio, proyecto estratégico de Vida, Autocontrol emocional, entre otros. Mecanismos para la	
--	--	--	--

mínimos: Tres asignaturas diferentes durante un mismo período académico. Cuatro cursos en un mismo período académico Dos asignaturas en el caso de los profesores que dirijan proyectos de investigación financiados por entidades externas a la Universidad. Dos asignaturas y hasta tres cursos a los profesores que tengan proyectos de a Dirección de Investigaciones de la facultad (DIEF) Parágrafo: el número de horas asignadas a consulta de estudiantes será igual a la mitad de las horas dedicadas a la dirección de asignaturas		resolución pacífica de Conflictos: mesas de mediación y comité de convivencia Laboral Programa de valores institucionales Celebraciones especiales: Semana del empleado administrativo Integración de profesores Día de la mujer Día de la secretaria Acompañamiento al personal Tarjetas de Nacimientos, cartas de condolencias y recuperación de la salud Encuentro facilitadores ECO Actividades de prevención en Riesgo Psicosocial:	
--	--	---	--

teóricas. Otras puntuaciones de la actividad docente en cada período académico son: 1 PAD: Por la dirección de cada proyecto de grado, monografías y tesis de posgrado. 2 PAD por cada trabajo de grado en Especializaciones Médico Quirúrgicas 3 PAD por tesis de Maestría 4 PAD por tesis Doctoral Puntos de actividad docente: PAD por proyectos de investigación, durante el tiempo previsto para su ejecución: Financiados por entidades externas, 4 PAD		capacitaciones, promoción de estilos de vida saludables, seguimiento de casos, pausas saludables Campeonato recreativo MUÉVETE UIS Programa de acondicionamiento físico	
--	--	--	--

Financiados por los CAIF de la Universidad, 3 PAD Co-dirección de proyectos de investigación: 2 Participación regular en comités curriculares y académicos debidamente autorizados por la Universidad: 1 PAD Dirección en comités editoriales de revistas y publicaciones técnicas y científicas: hasta 2 PAD, dependiendo de la periodicidad de la publicación. PAD por Proyectos de extensión Participación regular en proyectos de extensión universitaria y asesoría a entidades externas debidamente autorizada por la Universidad y sin			
--	--	--	--

remuneración adicional hasta 3 PAD Participación solicitada por la Universidad en proyectos de reforma académica, administrativa, programas de extensión, educación continuada y otros hasta 2 PAD Artículo 31: Se define como nivel normal de intensidad de actividad docente, referido a tiempo completo por cada período académico, 20 a 22			
---	--	--	--

Anexo 4: Información de cada instrumento por categorías de análisis

CARGA ACADÉMICA

Distribución del tiempo

"participación en proyectos, evaluar (E1)"

"están preparando proyectos ante proyectos (E3)"

"u el otro poquito de tiempo para seguir escribiendo o seguir leyendo en investigación. (E4)"

"investigación por ahí el 20% (E6)"

"un pequeño porcentaje evaluando (E7)"

"porque no habían los suficientes profesores para investigar (E7)"

"proyecto con unos profesores de la universidad de la patente (E9)"

"evaluaciones, investigando mucho porque dirijo muchos proyectos de grados y maestría (E11)"

" a la investigación un 50% (E12)"

"el proyecto de investigación que eso si demanda tiempo en la carga docente (E13)"

"hablar con empresas, con personas de empresas para poder buscar cosas, informarse (E1)"

"a veces queda tiempo para ir al acondicionamiento físico (E1)"

"trato de hacer ejercicio, una forma de cotidianamente es haciendo ejercicio físico y también ejercicio mental de pasatiempos y lógicamente de vez en cuando ver televisión y compartir con la familia, eso sí los fines de semana (E2)"

"puntos de encuentro entre 15 y media hora en que toma un tinto y dialoga a uno con la gente (E2)"

"comparte con los compañeros (E3)" "deportes y una cantidad de cosas necesarias. (E9)" "trato de mantenerme al día, esto me obliga a leer, tener información muy reciente, todo el tiempo mirando las nuevas tendencias prácticamente me la paso en eso (E11)" yo personalmente lo aprovecho como docente, si estoy estudiando sigo estudiando, eso le quita el ritmo al trabajo que se está realizando con debe jugar los estudiantes y se pierde muchísimo. (E11)" "las cosas que estoy haciendo tanto que yo aquí no califico evaluaciones, no preparo clases, regularmente no tengo tiempo, ósea lo hago fuera de acá, fines de semana, madrugando, personalmente no he logrado hacerlo aquí (E2)" "en extensión por ahí el 10% (E6)" "a la extensión un 10% (E12)" "yo ya he hecho varios trabajos extras (E9)" "porcentaje actividad docente, por ejemplo la hora de clase tiene un PAD, la hora de consultas tiene un PAD de acuerdo a la asignatura práctica no tiene consulta, la asignación del trabajo docente directo es lo que reconoce la universidad, la consulta la reconoce la universidad (E10)"
CATEGORÍA: ASIGNACIÓN ACADÉMICA, ACTIVIDAD DOCENTE, CARGA ACADÉMICA
Análisis documental



Ver cuadro a partir del reglamento del profesor

Entrevistas a personal médico

Aumenta en la entrega de notas, finalización de semestre

Factores Estresores: Carga alta académica

Observaciones

- Un profesor pregunta en broma qué es la carga académica, el auditorio comienza a hacer comentarios: la sobrecarga académica será, es ponernos más trabajo del que podemos hacer, es un documento que no tiene ni la mitad de lo que hacemos...
- La carga académica tan alta y tan mal distribuida, un profesor le pregunta en voz baja ¿cómo será mi carga el próximo año? la persona de contesta: la misma, pero le toca dirigir proyectos.
- La semana pasada hice el esfuerzo de no llevarme trabajo para mi casa y tratar de dormir y descansar mejor, pero

imposible, todo se atrasa.

- normalmente se llega más temprano y uno se va mucho más tarde
- por el caso de un profesor que tiene sobrecarga, debí tomar una clase que le correspondía a él
- La crisis de la educación se debe en parte a la cantidad de responsabilidades que se le atribuyen al docente, quien debe responder con sus responsabilidades de docencia, investigación y extensión y al tiempo mostrar sentido de pertenencia por la institución, por eso en Europa es muy común que los profesores se enfermen por estrés.
- Dicen unos estudiantes, que culpa que el profesor tenga sobrecarga de trabajo, se estresa y se desquite con nosotros
- ¿Con qué tiempo?"

Estamos finalizando semestre y no termino de sacar notas.

Mire yo como estoy de flaco de tanto trabajo

- El profesor me pide que le hable mientras revisa papeles, suena el teléfono, contesta, se excusa, menciona que tiene muchas cosas por hacer, se muestra inquieto, agitado.
- En mi casa ya ni me ven, estoy escribiendo un libro y he hecho jornadas hasta la madrugada.

Entrevistas a profesores

"participación en proyectos, evaluar (E1)"

"están preparando proyectos ante proyectos (E3)"

"u el otro poquito de tiempo para seguir escribiendo o seguir leyendo en investigación. (E4)"

"investigación por ahí el 20% (E6)"

"un pequeño porcentaje evaluando (E7)"

"porque no habían los suficientes profesores para investigar (E7)"

"proyecto con unos profesores de la universidad de la patente (E9)"

"evaluaciones, investigando mucho porque dirijo muchos proyectos de grados y maestría (E11)"

" a la investigación un 50% (E12)"

"el proyecto de investigación que eso si demanda tiempo en la carga docente (E13)"

"hablar con empresas, con personas de empresas para poder buscar cosas, informarse (E1)"

"a veces queda tiempo para ir al acondicionamiento físico (E1)"

"trato de hacer ejercicio, una forma de cotidianamente es haciendo ejercicio físico y también ejercicio mental de pasatiempos y lógicamente de vez en cuando ver televisión y compartir con la familia, eso sí los fines de semana (E2)"

"puntos de encuentro entre 15 y media hora en que toma un tinto y dialoga a uno con la gente (E2)"

" comparte con los compañeros (E3)"

"deportes y una cantidad de cosas necesarias. (E9)"

"trato de mantenerme al día, esto me obliga a leer, tener información muy reciente, todo el tiempo mirando las nuevas tendencias prácticamente me la paso en eso (E11)"

"yo personalmente lo aprovecho como docente, si estoy estudiando sigo estudiando, eso le quita el ritmo al trabajo que se está realizando con debe jugar los estudiantes y se pierde muchísimo. (E11)

"las cosas que estoy haciendo tanto que yo aquí no califico evaluaciones, no preparo clases, regularmente no tengo tiempo, ósea lo hago fuera de acá, fines de semana, madrugando, personalmente no he logrado hacerlo aquí (E2)"

"yo ya he hecho varios trabajos extras (E9)"

"porcentaje actividad docente, por ejemplo la hora de clase tiene un PAD, la hora de consultas tiene un PAD de acuerdo a la asignatura práctica no tiene consulta, la asignación del trabajo docente directo es lo que reconoce la universidad, la consulta la reconoce la universidad (E10)"

Este semestre si siento que fue un fracaso total, no alcancé a abordar todo el programa, todo fue a las carreras. (D20)

SATISFACCIÓN LABORAL

(EL TEMA ES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN Y SE PUEDE EVIDENCIAR EN LAS ENTREVISTAS A PROFESORES Y EN LAS ENCUESTAS)

Análisis documental

Estudio de clima organizacional de la institución

Acciones de la institución

Este estudio busca lograr resultado y bienestar.

Contemplan que los temas de clima organizacional está siendo necesario tratarlos siguiendo la normativa vigente (Ley

30 de 1992, Acuerdo 03 de 1995: Consejo Nacional de Educación Superior, acuerdo 015 de 2000: institucional)

El objetivo de este programa es identificar la percepción del ambiente laboral de las Unidades académicas y administrativas, y promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del entorno universitario, la calidad de vida y el bienestar de sus servidores.

El clima organizacional según Sandoval (2004) es la percepción que tienen los miembros de una organización respecto a su ambiente laboral, que incluye aspectos como: estructura, estilo de liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros, ejerciendo influencia directa en su comportamiento y/o en su desempeño laboral.

Los beneficios de ECO son:

- Contribuye al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
- Mejora las condiciones del ambiente laboral
- Estimula el compromiso en los funcionarios para un desempeño más óptimo
- Promueve cambio en las actitudes y conductas de los funcionarios como en la estructura institucional
- Gestiona el conocimiento y fortalece la formación humana de los funcionarios.

LAS VARIABLES QUE MIDE ECO SON:

Relaciones interpersonales: grado en que los empleados ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas

Estilo de Dirección: Percepción que tiene el personal acerca de su jefe inmediato, en términos de estilo de dirección],

claridad y coherencia de mando

Sentido de pertenencia: Grado de satisfacción y orgullo derivado por la vinculación a la institución

Desarrollo personal: Oportunidades de crecimiento personal y profesional, y mejoramiento continuo en el trabajo

Condiciones y contenido de trabajo: son las particularidades del ambiente de trabajo con referencia al tiempo, lugar recursos y distribución de las tareas

Compromiso: Medida de la buena disposición, lealtad de los empleados hacia el trabajo y contribución a los propósitos de la Universidad

Comunicación: calidad de la comunicación entre usuarios internos y externos y flujo de información para realizar efectivamente el trabajo.

Orientación al logro de metas: claridad y participación en la definición de metas de la Unidad, seguimiento y evaluación de las mismas

ACTIVIDADES TRANSVERSALES

- Actividades de formación en temas de desarrollo Humano: inteligencia emocional, administración efectiva del tiempo, resistencia al cambio, proyecto estratégico de Vida, Autocontrol emocional, entre otros.
- Mecanismos para la resolución pacífica de Conflictos: mesas de mediación y comité de convivencia Laboral
- Programa de valores institucionales

- Celebraciones especiales:

Semana del empleado administrativo

Integración de profesores

Día de la mujer

Día de la secretaria

- Acompañamiento al personal

Tarjetas de Nacimientos, cartas de condolencias y recuperación de la salud

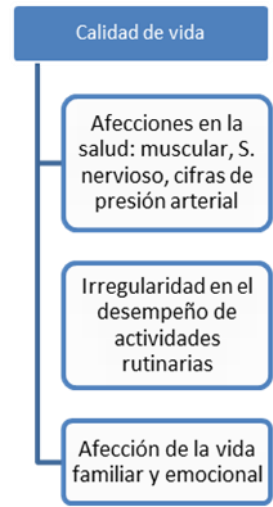
- Encuentro facilitadores ECO

- Actividades de prevención en Riesgo Psicosocial: capacitaciones, promoción de estilos de vida saludables, seguimiento de casos, pausas saludables

- Campeonato recreativo MUÉVETE UIS

- Programa de acondicionamiento físico

Entrevista al sector salud

 <pre>graph TD; A[Calidad de vida] --- B[Afecciones en la salud: muscular, S. nervioso, cifras de presión arterial]; A --- C[Irregularidad en el desempeño de actividades rutinarias]; A --- D[Afección de la vida familiar y emocional];</pre>	Observaciones Es evidente el malestar	Entrevistas a profesores
--	---	---------------------------------

EFECTO DEL PROFESOR AL ESTUDIANTE

Sentir que el estudiante aprende

"El sentir que hay personas que están aprendiendo, es parte esencial (E1) "

" me hace sentir satisfecho que al final del semestre muchos expresan agradecimiento por los conocimientos aprendidos, también por la atención personalizada, fuera del aula (E6)"

" Básicamente el sentir que surtió el efecto esperado lo que enseñe, que los estudiantes aprendieron (E7)"

"con la labor que desempeño, pues realmente ver el proceso que uno realiza en la formación para tener una respuesta (E2)"

"que haya reciprocidad, es la palabra, que haya respuesta de las personas con las que uno interactúa permanentemente (E2)"

"dictar las clases, es satisfactorio es poder transmitir el conocimiento que tienes y ver realmente si es absorbido por los estudiantes, realmente aprenden ósea que esto es muy gratificante, el contactó con gente joven, con esa energía (E5)"

"cuando termina una clase de 2 horas, dictadas con todo el interés, con todo, termina uno fatigado pero contento, feliz de que la información, de que entendieron y que todos se fueron contentos y felices, son cosas muy agradables desde el punto de vista pedagógico (E4)"

Formar y que ello incida en la sociedad positivamente

"las evaluaciones de los estudiantes, pensar que uno les está colaborando para que la gente se forme y también pueda

responder como todo un profesional y que tenga progreso, para el progreso de todos (E3)"

"un hacer bien importante en virtud en que encuentra la aplicación de su carrera (E9)"

" la gratitud de los estudiantes, cuando se los encuentran después de graduados, y van muy bien (E4)"

"el poder ver a los egresados de la escuela en la cual que normalmente yo frecuentaba con mucha facilidad que se encuentran muy bien posicionados a nivel nacional y regional (E10)"

"pensar en ofrecerles un aprendizaje en lo que yo sé es muy gratificante, y obviamente el ser docente le implica a uno no solo seguir formándose sino mantener una línea de conducta y de principios que uno tiene, si uno refleja no solo el conocimiento científico sino esa formación que uno busca que es crear en ellos el ejemplo de cómo actúa uno en su vida dentro y fuera de la universidad (E13)"

Interacción

"de ser docente me gusta la interacción con los estudiantes (E6)"

"uno trabajando con gente muy joven demasiado creativa, , que la relación que existe, la facilidad que hay en la universidad para sus procesos de creatividad, yo no veo dificultades para hacer uno el trabajo (E9)"

" logro general del todo proceso que ellos tiene a lo largo de si vida universitaria de ahí de todos modos no deja de ser interesante la monería de ver uno esas mentes jóvenes que se están formando de inquietud y la ansiedad de producir, eso lo motiva a uno mucho, y a nivel semestral digamos ver eso resultados del trabajo arduo en el equipo docente que le pone de manifestó lo afectos (E10)"

EFFECTO DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR

"los estudiantes se paran en los corredores para pedirme que yo les dirija un proyecto de grado (E12)"

"cuando uno se encuentre con los estudiantes en la universidad que ya vieron la materia con uno y están viendo otras materias y le dicen a uno que les ha servido mucho la información y debido a la forma como explican la materia, que lo hacen con interés y acariño (E4)"

"también el tener la posibilidad de estarnos actualizándonos constantemente para poder enseñar de lo que sabemos a otros (E7)"

"la labor normal, eso buena y eso me reconforta llevo 23 años en la universidad, siempre he estado feliz (E9)"

"sentir satisfecha cuando egresado me buscan en la oficina para saludarme (E12)"

"el escenario del aula de clases porque en este se intercambia con los estudiantes donde gracias a todo el tiempo que se invierte en la temática que he visto con el centro y corazón de la carrera hay muchas expectativas del estudiante aparentemente motivados y tienen sus interrogantes y bueno la idea es que durante el curso se consiga la resolución de muchos y pienso yo que ellos salen muy satisfechos muy contentos, me dan alguna realimentación que me mantiene motivado (E11)"

"estoy en el aula de clase y miro a los jóvenes que me están escuchando y los veo atentamente, atentos al tema que estoy explicando, creo que muchas cosas me hacen sentir satisfecha (E12)"

"el salario que me da la universidad es excelente, me alcanza para muchas cosas, mi nivel de vida que llevo se lo debo a la universidad, me gano un excelente salario, estoy muy satisfecho y contento con ello (E4)"

QUE NO LO HACE SENTIR TAN SATISFECHO

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

"Que a veces no se reconocen las cosas, que hay muchos trámite, muchas vueltas muchas cosa para hacer algo y se está complicando cada vez más las cosas (E1)"

"muchos procesos administrativos que lo desgastan a uno y que le quitan tiempo un tiempo precioso que uno podría utilizar con los estudiantes o con los proyectos de investigación. (E12)"

"en la administración es demasiada autónoma y no hacia abajo, es decir ellos como, es unilateral más bien, como que está muy hacia acá y como de aquí allá, se reúnen el consejo académico, como proceso de facultad, la labor del docencia no es bien valorada más bien se convierte en una entidad, demasiado, desmeritar algunas virtudes (E9)"

"La Uno tiene un presupuesto para de mirar como buscan los recursos a partir de proyectos de investigación es como consiguen recursos, la universidad solo se cumple con los salarios y las escuelas no tienen asignación presupuestal. (E10)"

EN RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

"cuando hay días que preparas las cosas, uno siente que paso, que no caló en el estudiantes, una clase hueca, que la gente está ahí, pero como que no está cosas generan insatisfacción porque uno espera que simplemente por sentido común y tema de formación natural, entonces eso deja un sin sabor y también cuando uno encuentra las condiciones en el proceso las que no son adecuadas. (E2)"

"a mi preocupa cuando el estudiantes es desinteresado por lo que uno enseña. Eso es desmotivante digamos que un 100% de los estudiantes que entran a un nivel, yo digo a veces que el estudiantes es muy materialista decir eso, pero el estudiantes es como un producto digamos hay unos q son buenos y otros más, entiendes a veces como me entran dosis

de malo, ese desazón por eso ese sistema me mato (E9)"

"el poco esfuerzo que algunos estudiantes ponen a sus materias (E12)"

"el sentir que no estoy avanzando en las cosas que me propongo en mi carrera profesional para atender las cosas urgentes de los compromisos adquiridos (E13)"

CONDICIONES LABORALES

"lo único maluco son los disturbios, los tropeles (E4)"

"universitaria en los cierres, todas esas cosas, las peleas, las papas son muy complicadas. (E5)"

"La incertidumbre en la que vivimos en esta Universidad, porque nunca cumples con lo que propones, sabes cuándo entras, pero no cuando sales. (E7)"

"no me siento conforme como se ha dado las condiciones para trabajar y es un tema que hay que mirarlo que a veces pasan como desapercibidas, porque creen que una actividad de estas pedagógicas se pueden dar en cualquier sitio (E2)"

"Eso tampoco me gusta; grupos tan grandes. (E6)"

"a veces el exceso de trabajo, pero ese ha sido un tema con el que hemos aprendido a vivir, pues porque no hay más profesores, yo he tenido cursos hasta de 60 estudiantes, entonces es muy difícil (E7)"

"la falta de reconocimiento y la importancia del arduo trabajo docente por parte de la administración de la universidad, no es satisfactorio ver como en procesos académicos que se dan a punto de reglamentos que se pueden mezclar con trabajos en un segundo. (E10)"

"En la parte salarial, o sea uno hace lo mismo que otros profesores que ganan el doble o el triple del salario que hacen hasta de pronto hasta menos (E11)"

"nosotros por nuestra área esto debería tener valoración diferente porque no es solamente artículos en revistas, porque entonces nosotros en nuestro trabajo queda sin recibir el mérito. (E11)"

"hace falta mayor planeación y al menos mayor discusión de aspectos importantes del proceso que se da en una aula, creo que todavía se cree que se trata de utilizar el tablero, los estudiantes mirando, tres evaluaciones y fuera, más nada, como si estuviéramos trabajando con personas que nos piensan y no sienten (E2)"

LO INTERPERSONAL

"yo soy como muy abierto, me comunico con todos, con compañeros de trabaja pero hay uno que encuentra cierta barrera hasta aquí llego y eso como que no debería ser así uno debería hacer como el todo el mundo fuera, abrazarnos y disfrutarnos todos, pero no, no ocurre nada y también le entra a uno un poco descontento (E9)"

"no , siempre he estado satisfecho (E3)"

EVALUAR

"es la evaluación, no, siempre hay que encontrar un punto de equilibrio que tanto exiges y que tanto das o no que tan laxo eres, estas situaciones son un poco digamos en el día a día , es poco más, digamos complicado cuando a veces, pues estas calificando estas pruebas (E5)"

"Calificar, definitivamente es lo peor de ser docente, en parte porque no estoy de acuerdo con las notas cuantitativas, en algunas materias debería ser más cualitativo que cuantitativo entonces es duro entrar a valorar esfuerzos de los estudiantes (E6)"

"Los resultados de algunos estudiantes al final de algunas materias, los resultados de algunos proyectos que tengo que

evaluar y que veo que la calidad ha disminuido considerablemente (E12)"