

**Interpretación de las condiciones de trabajo y su relación con la salud
laboral de los docentes de básica secundaria de dos instituciones del sector
público del municipio de Palmira en el año 2014**

**Alejandro Rojas Botero
Isabel Cristina Selada Aguirre**



**Universidad del Valle
Escuela de Salud Pública
Maestría en Salud Ocupacional
Santiago de Cali
2015**

**Interpretación de las condiciones de trabajo y su relación con la salud
laboral de los docentes de básica secundaria de dos instituciones del sector
público del municipio de Palmira en el año 2014**

**Alejandro Rojas Botero
Isabel Cristina Selada Aguirre**

**Trabajo de investigación para optar al título de Magíster en Salud
Ocupacional**

**Directora
Adalgisa Magaña
Lic., Msc. Investigación Educativa**



**Universidad del Valle
Escuela de Salud Pública
Maestría en Salud Ocupacional
Santiago de Cali
2015**

Agradecimientos

Agradecimiento infinito a Dios, por ser la fuente de nuestra fuerza, sabiduría, perseverancia y guía para alcanzar este importante logro.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional, por las horas y los días de ausencia que paciente y amorosamente comprendieron era necesario invertir para llegar a la meta.

A nuestra directora de tesis, por su valioso tiempo, calidez y respeto. Gracias por enseñarnos y ayudarnos a construir nuevas rutas para el abordaje y la comprensión del conocimiento.

Al equipo de trabajo de la maestría: docentes y compañeros de tránsito. Gracias por los saberes colectivos, por lo vivido y lo compartido.

Contenido

	pág.
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1. Planteamiento del problema	13
1.1 Pregunta de investigación	15
2. Justificación	17
2. Marco Teórico.....	20
2.1 Estado del Arte	20
2.2 Marco teórico.....	25
2.3 Marco conceptual	34
2.4 Marco legal.....	35
2.5 Marco contextual	43
3.5.1 Institución Educativa de Rozo	44
3.5.2 Institución Educativa Antonio Lizarazo	44
3. Objetivos	46
3.1 Objetivo general	46
3.2 Objetivos específicos.....	46
4. Metodología.....	47
4.1 Tipo de estudio	47
4.2 Método cualitativo de análisis.....	48
4.3 Técnicas de recolección de información	50
4.3.1 Encuesta Caracterización Sociodemográfica y laboral	50

4.3.2 Grupos Focales.....	50
4.3.3 Entrevistas Semi-estructuradas.....	51
4.4 Población.....	52
4.5 Muestra	52
4.6 Categorías de análisis	53
4.7 Enfoque de análisis	60
4.8 Consideraciones Éticas	60
5. Hallazgos.....	62
5.1 Caracterización Sociodemográfica de los participantes	64
5.2 Condiciones de Trabajo y Salud de los docentes de básica secundaria.	67
5.2.1 Condiciones de Trabajo.....	68
5.2.2 Salud.....	82
6. Discusión	96
6.1 Evaluación Docente.....	97
6.2 Cambios Tecnológicos	108
6.3 Factores Psicosociales	110
6.4 Bienestar	112
6.5 Salud Laboral	115
7. Conclusiones – Reflexiones finales	117
8. Recomendaciones	121
Referencias Bibliográficas.....	124
Anexos	135

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1. Instituciones de Educación Básica Secundaria Municipio Palmira	43
Tabla 2. Total de docentes de la institución educativa Rozo	44
Tabla 3. Total de docentes de la Institución Educativa Antonio Lizarazo	45
Tabla 4. Operacionalización Variables Encuesta Sociodemográfica y laboral	54
Tabla 5. Categorías de análisis condiciones de trabajo.	55
Tabla 6. Categoría de análisis. Salud	59
Tabla 7. Caracterización sociodemográfica	66
Tabla 8. Caracterización Laboral	66
Tabla 9. Incapacidades médicas Instituciones Educativas Lizarazo-Rozo 2013-2015 (Mayo).....	94
Tabla 10. Incapacidades Médicas Institución Urbana año 2014.....	94
Tabla 11. Incapacidades Médicas Institución Rural 2014.....	95

Lista de Gráficas

	pág.
Gráfica 1. Factores Psicosociales en el trabajo.....	35
Gráfica 2. Esquema Categorías de Análisis Preliminar	62
Gráfica 3. Categorías de análisis	63

Lista de Anexos

	pág.
Anexo A. Categorías Socio-demográficas para la caracterización de sujetos participantes.	135
Anexo B. Consentimiento Informado.....	136

Resumen

El concepto de promoción de la salud laboral cada vez cobra mayor importancia al interior de las organizaciones, debido a que el trabajo es considerado una actividad inherente al ser humano, por lo tanto las acciones que se desarrollen en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo son esenciales para preservar y potencializar la salud física, mental y social del trabajador. A raíz de estas situaciones, se planteó la pregunta problema: ¿Cómo interpretan sus condiciones de trabajo y la relación con su salud laboral los docentes de básica secundaria de dos instituciones del sector público del municipio de Palmira? Para dar a esta pregunta, se realizó una investigación cualitativa, utilizando el método de teoría fundamentada, tomando como base los conceptos de condiciones de trabajo y salud laboral. Los instrumentos de recolección de información seleccionados fueron grupos focales y entrevistas semiestructuradas. Se contó con la participación de 33 docentes de básica secundaria de las dos Instituciones, así: (48%) para Antonio Lizarazo s sedes y (52%) para la Institución Educativa de Rozo. En general, se encontró que los docentes no identifican los factores de riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos por el desarrollo de su labor. Se encontró que las situaciones críticas de los estudiantes y los contextos sociales de las instituciones educativas son factores psicosociales que afectan las condiciones de salud de los participantes. La mayoría de los docentes no son conscientes de las implicaciones que estos puede generar en su salud a mediano y largo plazo, debido a la falta de acciones encaminadas a promover la salud y la prevención de la enfermedad por parte de la Secretaría de Educación y la entidad encargada de la seguridad social integral. En conclusión es fundamental, dar una mirada integral y social a los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos actualmente los docentes.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, factores psicosociales, Salud Laboral.

Abstract

The concept of promotion of the labor health every time major retrieval importance to the interior of the organizations, because the work is considered to be an activity inherent in the human being, therefore the actions that should develop to the advantage of the improvement of the working conditions are essential to preserve and to promote the physical, mental and social health of the worker. Immediately after these situations, the question problem appeared: How do the teachers interpret its working conditions and the relation with its labor health of basic secondary of two institutions of the public sector of the municipality of Palmira? To give to this question, a qualitative investigation was realized, using the method of based theory, taking as base the concepts of working conditions and labor health. The chosen instruments of compilation of information were focal groups and semistructured interviews. One was provided with the participation of 33 teachers of basic secondary of two Institutions, this way: (48 %) for Antonio Lizarazo s head offices and (52 %) for the Educational Institution of Rozo. In general, one found that the teachers do not identify the factors of psychosocial risks to which they are exhibited by the development of its work. One found that the critical situations of the students and the social contexts of the educational institutions are psychosocial factors that affect the conditions of health of the participants. Most of the teachers are not conscious of the implications that these it can generate in its health to medium-sized and long term, due to the absence of actions directed to promote the health and the prevention of the illness on the part of the Secretariat of Education and the entity in charge of the integral social security. In conclusion it is fundamental, to give an integral and social look to the labor risks to which the teachers are exhibited at present.

Keywords: Working conditions, psychosocial factors, Labor Health.

Introducción

El trabajo se constituye como una actividad esencial en la vida de todo ser humano, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”* ^[1]. Bajo esta perspectiva, el trabajo docente se encuentra enmarcado en una profesión de servicio social; el Estado determinó condiciones laborales a partir de reglamentaciones o normativas para el sector público, que les permitió tener unos derechos y deberes, así mismo, una retribución mensual por los servicios ofrecidos, sin dejar de lado la vocación y su rol docente.

García y Muñoz en el año 2013 ^[2], plantean que el análisis de las condiciones de trabajo y salud del personal docente, en un ambiente como el de las instituciones educativas, presenta características especiales, dado que en este escenario confluyen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

La valoración social de la tarea docente, así, como la imagen que los docentes como grupo social construyen sobre sí mismos, está condicionada por diversos factores como son: las características del modelo económico, la configuración de la estratificación social, el rol del estado con las políticas sociales, y especialmente con las políticas educativas ^[2].

Es decir, que el trabajo docente ha estado sujeto a diversas transformaciones, las cuales pueden afectar positiva o negativamente la salud laboral de este gremio. Es importante mencionar que para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el lugar de trabajo es considerado un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud y los ambientes laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados

de personas, comunidades y países. Un ambiente laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu y la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general [3].

Sin embargo, al hablar de salud laboral, es necesario tener presente que ésta es multifactorial, por lo tanto, está determinada por un sin número de situaciones como son: el nivel de empleo, el desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura, de transporte, el acceso a la educación y a la salud, entre otros aspectos, que implica un abordaje integral a través de acciones intersectoriales e interdisciplinarias.

La presente investigación, tuvo como objetivo principal interpretar los significados sobre las condiciones de trabajo y su relación con la salud laboral de los docentes de básica secundaria de dos instituciones del sector público del municipio de Palmira – Valle del Cauca, en el año 2014. El tipo de estudio fue cualitativo, utilizando como método de estudio la teoría fundamentada, fundamentada, tomando como base los conceptos de condiciones de trabajo y salud laboral. Los instrumentos de recolección de información seleccionados fueron grupos focales y entrevistas semiestructuradas, los cuales permitieron analizar los hallazgos y generar recomendaciones para la Secretaría de Educación y la entidad encargada de la seguridad social del gremio docente, que contribuyan a desarrollar acciones tendientes a mejorar la salud laboral de los docentes del municipio.

1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas la docencia ha sufrido cambios trascendentales, anteriormente, la concepción que se tenía era más desde la vocación docente, posteriormente, se dio todo el proceso de profesionalización y los países latinoamericanos implementaron reformas en sus sistemas educativos, aspecto que favoreció el desarrollo creciente de la escolarización de la población, generando un incremento en la demanda de docentes. Algunos autores, abordan la crisis educativa a partir de la contradicción entre el carácter moderno de la escuela y las transformaciones socioculturales de la postmodernidad [4].

Al presentarse expansión docente se puede vislumbrar heterogeneidad y desigualdad creciente en términos de género, formación profesional, condiciones laborales y condiciones salariales, a raíz de los procesos de descentralización de la gestión educativa, introducción de innovaciones científico-tecnológicas, autonomía de las instituciones, diversificación de roles en las instituciones, proliferación de ofertas educativas privadas y públicas de diversa calidad educativa y la expansión de niveles educativos, etc. Aunque en América Latina, el cuerpo docente parece estar igualmente feminizado que el de la mayoría de los países desarrollados, en promedio, tiende a ser más joven y a estar menos preparados. Así mismo, la carga familiar de los docentes es significativa, lo que obliga mayoritariamente un complemento a los ingresos del hogar [5].

En Colombia, el proceso de profesionalización fue consecuencia de los momentos trascendentales que vivieron los docentes a mediados del siglo XX, esto permitió que los docentes se unieran como gremio y conformarían en el año 1959 la Federación Nacional de Educadores, expidiéndose el Estatuto Docente (Decreto 2277 de 1979) [6]. Su objetivo era regular la profesión docente en el país. Posteriormente, en el año 2002 se expidió el Decreto 1278 [7], planteó que la docencia debía ser ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. Es decir, que este Decreto

generó cambios derivados de la diversificación social y profesional; así como el sentido del concepto docente.

La estructura organizacional y propia del trabajo, así como las condiciones sociodemográficas y de personalidad de los docentes, pueden ser factores fundamentales para diagnosticar enfermedades como el síndrome de Burnout. Un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín identificó que 46.8% de ellos presentaban Burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de Burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que 34% presentaran niveles altos en cinismo (o Despersonalización) y 31% reportaran un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes de este síndrome. Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6% en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral 18.96% y la satisfacción personal 16.34% [8].

Escalona en el año 2009 [9], realizó una revisión teórica para demostrar la complejidad del trabajo de los y las maestras a nivel de la enseñanza primaria, las condiciones peligrosas donde se desarrolla la actividad docente y el impacto que tiene en la salud de estos profesionales, con el fin de visibilizar esta problemática y poder orientar acciones en seguridad y salud para el trabajo docente. De manera general, este estudio evidenció que los profesionales están expuestos a múltiples factores peligrosos en los ambientes escolares, por lo tanto, se requiere generar políticas para la protección de la salud física, mental y los aspectos de orden social de esta población laboral.

Así mismo, Acevedo y Restrepo en el año 2012 [10], han demostrado como los maestros y maestras en Colombia trabajan la mayoría de las veces en condiciones precarias de infraestructura, degradación de las condiciones laborales, salud ocupacional y seguridad personal, de igual forma, sus condiciones de vida a veces están atravesadas por circunstancias difíciles que pueden afectar su respuesta en el desarrollo de su labor. Sin

embargo, el maestro tiene la voluntad de hacer las cosas bien y esto puede depender del campo social, cultural, pedagógico, material y hasta político en que se mueven.

Evidentemente, todas estas situaciones a las cuales se encuentran expuestos los docentes, sumado a los contextos de violencia social y el impacto que puede generar en el aprendizaje de los estudiantes como en la salud mental y física de los docentes, ha conllevado a que se estudien nuevas estrategias de afrontamiento, razón por la cual, cada vez más el concepto de resiliencia toma mayor importancia en las instituciones educativas para la protección de la niñez y juventud más vulnerable ante las adversidades, incluyendo la violencia ^[11].

En el municipio de Palmira (Valle del Cauca), se encontró que la Secretaria de Educación presenta algunas dificultades en la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) al interior de las Instituciones Educativas; por lo tanto no se cuenta con un Sistema de Vigilancia Epidemiológica actualizado en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), todo se encuentra centralizado hacia los servicios contratados con la Corporación de Servicios Médicos Internacionales Them y Cia. Ltda. (Cosmitet Ltda.), sociedad de carácter privado del Sur-Occidente Colombiano, cuyo objetivo principal es brindar la prestación de los servicios médico asistenciales, así como la elaboración y ejecución de programas especiales de salud para todo el gremio docente del Municipio.

Esta situación, favorece el desconocimiento real de las condiciones de trabajo por parte de los directivos de las Instituciones Educativas del municipio, conllevando a que las acciones o actividades desarrolladas por parte de Cosmitet, no den respuesta a las necesidades o contexto real de los docentes. A esta situación, se suma el desconocimiento de la normatividad legal por parte del gremio docente y el impacto ocasionado sobre su bienestar físico, mental y social.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo interpretan sus condiciones de trabajo y la relación con su salud laboral los docentes de dos instituciones de básica secundaria del sector público del municipio de Palmira?

2. Justificación

La globalización y los avances tecnológicos han facilitado diversos cambios relacionados con la concepción y naturaleza del trabajo, permitiendo el crecimiento económico para algunos países, sin embargo este crecimiento trajo consigo el aumento de factores de riesgos para la salud de los trabajadores, incrementándose los índices de accidentalidad y de enfermedades laborales, a pesar de los esfuerzos realizados por los entes gubernamentales y no gubernamentales. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ^[12], cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y esa cifra va en aumento. La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido un eje central para la OIT desde su creación en 1919, y sigue siendo un requisito fundamental para alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT) definen la Seguridad y Salud en el trabajo, como: *"La rama de la Salud Pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre"* ^[13].

Esta definición tuvo como propósito fundamental trabajar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, el cumplimiento de estos objetivos no ha sido una tarea sencilla de cumplir por parte de los países, quienes tienen la responsabilidad de diseñar y desarrollar políticas, proyectos y/o programas en pro de favorecer la salud laboral de la población trabajadora.

En este sentido, la salud laboral cobra mayor importancia, para diversos actores y sectores, promoviendo la realización de diversos estudios investigativos relacionados con las condiciones laborales, que permitan identificar las principales problemáticas y factores de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores según la labor que desempeñen, generando así posibles acciones o estrategias de mejoramiento.

El sector educativo, se encuentra clasificado en el sector terciario de la economía o de servicios, representan una serie de bienes y servicios, incluida la educación. Durante muchos años la docencia fue concebida como una vocación, por lo tanto no era reconocida como una profesión que requería esfuerzos o condiciones especiales para su desempeño, afectando la salud y calidad de vida de los docentes.

Estudios investigativos realizados en algunos países de Centroamérica y Latinoamérica, se consideran una voz de alarma para el sistema educativo, debido a que sus hallazgos evidencian la afectación de la salud mental de los docentes, expresado en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y diversas enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras) ^[14]. Así mismo, estadísticas reportadas por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2011 ^[15], evidencian un incremento en el número de incapacidades relacionadas con el estrés y depresión en los docentes del distrito capital.

De igual forma, el estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales emergentes, estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos son causados por un doble fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente asociados ^[16].

Aspectos como sobrecarga de trabajo, inseguridad dentro y fuera de los planteles educativos, exposición a actos de vandalismo, agresividad por parte de los estudiantes, relaciones interpersonales conflictivas, falta de motivación (tensiones emocionales), ambigüedad y conflicto del rol docentes derivados de las reformas educativas, remuneración no acorde con la responsabilidad y el esfuerzo que realizan en el entorno social, entre otras, pueden afectar las condiciones de salud de los docentes.

Lo anterior, evidencia una vez más como las condiciones de trabajo influyen positiva o negativamente en la salud de las personas, siendo pertinente continuar desarrollando estudios investigativos que permitan comprender las situaciones o factores que se

relacionan con la labor docente, así como la importancia y responsabilidad que éstos profesionales asumen con un sistema educativo y con un país.

Colombia, ha expedido normas legales las cuales han influido en las condiciones organizativas del trabajo docente. Tanto el Decreto 2277 de 1979 como el Decreto 1278 de 2002 ^[6,7], son considerados puntos de referencia para la regulación del ejercicio docente. Las características de cada decreto, han establecido condiciones específicas de trabajo para este sector, promoviendo la exposición a factores psicosociales, que generan consecuencias positivas como negativas en la salud laboral de los docentes.

En el municipio de Palmira (Valle) existen falencias para la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instituciones educativas, a pesar de que existe reglamentación legal que lo exige (Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014). Por lo tanto, las pocas acciones que se desarrollan, las entidades con las cuales se subcontrata la seguridad social de los docentes, no son acordes a las necesidades reales de dicha población.

Es por lo anterior, que se consideró pertinente y relevante desarrollar investigación cualitativa en el Municipio de Palmira, la cual permitió interpretar los significados de los docentes de básica secundaria del sector público sobre las condiciones de trabajo y su relación con la salud laboral; contribuyendo al desarrollo de acciones tendientes a prevenir los factores de riesgos psicosociales, que puedan afectar la salud laboral de los maestros y maestras.

2. Marco Teórico Referencial

2.1 Estado del Arte

En el informe del año 2006 ^[17] de la Conferencia Internacional del Trabajo se identificaron cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el imperativo del desarrollo; 2) la transformación tecnológica; 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado. De igual forma, consideró que las mujeres y los hombres que trabajan perciben cada vez más su propia situación laboral desde una perspectiva mundial. Evidentemente estos cambios no sólo afectaron la economía de los países, sino que también, involucraban a la población laboralmente activa, quienes tuvieron que asumir estos cambios abiertamente para mejorar sus opciones de empleo.

En América Latina, las acciones para la implementación, desarrollo y evaluación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de las organizaciones es mínimo, en gran parte por el desconocimiento legal y la falta de interés por la mejora de las condiciones de trabajo, conllevando a que las acciones que se desarrollen no den respuesta a las necesidades reales de la comunidad trabajadora.

Sin embargo, las condiciones de trabajo no siempre son las óptimas o ideales para el mantenimiento o conservación de la salud laboral de los trabajadores; aspectos propios de la organización o de la empresa pueden favorecer la exposición a diversos factores de riesgo negativos para el bienestar y salud del trabajador. El estudio realizado por García y Muñoz en el año 2013 ^[2], reveló que la afección por la que con mayor frecuencia consultaron los docentes es el estrés, 40.9%; seguido de los problemas vasculares (várices en las piernas), 29.1%; colon irritable, 28.3%, y disfonías o afonías, 27.8%. En cuanto a si han presentado algún síntoma en el último año, el 42.6% refirió dolor de espalda; 25.7%, insomnio; 20%, enfermedad relacionada con la columna; y el 18.3%, dificultad para concentrarse, e igual porcentaje refirió gastritis.

Sin embargo, el medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo. Los factores psicosociales, comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Es decir, que tanto el medio ambiente de trabajo como el estilo de vida de la población, pueden favorecer la aparición de factores psicosociales negativos, conllevando a la aparición de enfermedades de origen laboral ^[18].

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales en el trabajo ^[19], reveló que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han generado la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes; los cuales tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

De igual forma, la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en el año 2011 ^[20], evidenció un incremento en los indicadores relacionados con la presencia de factores psicosociales del trabajo. De manera general, se encontró que los principales factores tienen relación con las exigencias del trabajo a las que el trabajador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea, otro es el grado de autonomía de que dispone para decidir cómo ejecutar la tarea y por último, lo relativo a las relaciones sociales en el trabajo, analizadas a través de indicadores como el nivel de apoyo, el reconocimiento del trabajo y las situaciones de violencia sufridas.

Adicionalmente, el informe elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ^[19] y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ^[19] sobre los riesgos psicosociales, reveló que en Europa, el 25% de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado

con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud.

En el contexto de Latinoamérica, se encontraron investigaciones que tienen por objeto estudiar las condiciones de trabajo y la salud del gremio docente, un ejemplo, es el estudio realizado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe - OREALC/Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO ^[21], realizado en 6 países: Chile, Argentina, Ecuador, Perú, Uruguay y México y reunió a grupos investigadores provenientes desde los campos de la salud laboral y de la investigación pedagógica, conllevando a la constitución de un marco teórico común y el desarrollo de métodos e instrumentos, los cuales fueron aplicados simultáneamente en los países participantes, obteniendo información homogénea que permitió revelar la realidad y evidenciar líneas futuras de intervención e investigación.

Los resultados de esta investigación, mostraron aspectos importantes con la salud mental de los docentes, la relación de la salud de los profesores con el desempeño y aprendizaje; la situación de salud de las mujeres docentes (representan más de los dos tercios de la docencia en todos los países); la relación entre valoración profesional, autoestima, clima del aula, liderazgo de los directores, cultura escolar y resultados de las escuelas; modelos pedagógicos y salud docente, entre otros. Se resaltaron algunos aspectos positivos para la salud laboral de los docentes, como la percepción que tienen ellos mismos de que su trabajo es importante y que las familias y los estudiantes lo valoran. Por último, se propuso la necesidad de continuar realizando estudios que permitan profundizar y complementar varias de las temáticas expuestas como es la violencia en las escuelas y su entorno, las prácticas pedagógicas, la toma de decisiones, entre otros. ^[21]

De igual manera, la investigación realizada por OREAL – UNESCO, en el año 2005 ^[21], evidenció un aumento significativo en la aparición de enfermedades o trastornos que afectan la salud mental (depresión, estrés, neurosis, etc.) y enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, colon irritable, gastritis crónica, entre otras. Es

por ello, que se debe continuar realizando investigaciones, que permitan generar acciones o planes de mejora para el Sistema Educativo en los diferentes países.

En Colombia, cada vez más surge el interés por estudiar y analizar todo los factores psicosociales y sus influencias tanto positivas como negativas en la salud física, mental y social de los docentes. En el año 2006, Díaz Granados y colaboradores, llevaron a cabo una investigación denominada: *“Aproximación a las problemáticas psicosociales y los saberes y habilidades de los docentes del Distrito”*^[22]. En este trabajo se identificaron las características contextuales que perturban el bienestar de los maestros, y se encontraron diferencias entre la salud física, emocional y psicológica de los docentes según la evaluación promedio que obtuvo la institución educativa en que laboran. No se encontraron niveles de perturbación significativos y, por el contrario, se identificó una tendencia hacia el bienestar y un alto uso de estrategias para enfrentar dificultades de forma exitosa.

Efectivamente, la reforma educativa implementada en los años 90^[23] y las transformaciones generadas en la organización del trabajo docente, fueron factores fundamentales para favorecer el aumento de la demanda docente, derivado de la incorporación de nuevos sectores populares a la escolarización, cambios pedagógicos, nuevos mecanismos de evaluación y control, aumento en las brechas de desigualdad socioeducativa, sobrecarga de trabajo, falta de apoyo desde instituciones externas a la escuela, la desvalorización social de la profesión y la construcción de nuevos imaginarios desde los que los profesores definen opciones y compromisos, son razones de peso, para que los factores de riesgos psicosociales tomen mayor protagonismo. Estadísticas reportadas por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2011^[24], evidencian un incremento en el número de incapacidades relacionadas con el estrés y depresión en los docentes del distrito capital.

Existen diversos modelos teóricos sobre resiliencia, como alternativas de apoyo y ayuda ante las circunstancias difíciles a las que se enfrenta el individuo, los cuales integran el desarrollo de las fortalezas internas del individuo con los apoyos del medio ambiente.

Uno de los modelos se denomina “Modelo del desarrollo psicosocial de Grotberg, en el año de 1996 ^[25]; consideró que el componente dinámico de ser resiliente o no, depende del juego que se da entre los distintos factores y el rol de cada factor en los diferentes contextos. El autor mencionó que la resiliencia es efectiva no sólo para enfrentar adversidades sino también para la promoción de la salud mental y emocional de las personas ^[25].

Así mismo, Acevedo y Restrepo en el año 2012 ^[10], han demostrado como los maestros y maestras en Colombia trabajan la mayoría de las veces en condiciones precarias de infraestructura, degradación de las condiciones laborales, salud ocupacional y seguridad personal, de igual forma, sus condiciones de vida a veces están atravesadas por circunstancias difíciles que pueden afectar su respuesta en el desarrollo de su labor. Sin embargo, el maestro tiene la voluntad de hacer las cosas bien y esto puede depender del campo social, cultural, pedagógico, material y hasta político en que se mueven.

La resiliencia es un fenómeno biopsicosocial, que depende de la interacción dinámica entre el riesgo y la protección presentes tanto a un nivel individual, como a nivel familiar o comunitario. Sapienza y Masten en el año 2011^[26], plantearon que la resiliencia o vulnerabilidad ante el estrés tienen su origen tanto en características ambientales como constitucionales (temperamento, susceptibilidad genética, patrones de reactividad fisiológica ante determinados estímulos, entre otros), los cuales operan de modo combinado desde el comienzo de la vida y contribuyen a las estrategias de afrontamiento del estrés y en definitiva, al estilo y grado de éxito con el que una persona se desenvuelve en sus contextos.

Esta perspectiva implica dar una visión dinámica, multidisciplinar e integradora a la resiliencia y estudiar la relación que tiene este concepto con la vulnerabilidad, teniendo en cuenta que en la actualidad predomina una concepción más relativa de la resiliencia, que depende de los elementos y fuerzas presentes en cada momento de la trayectoria humana. Luthar en el año 2006 ^[27] manifestó que la consideración de la intensidad y gravedad del riesgo también son elementos que pueden condicionar qué se considera

resiliencia, por lo que en situaciones de alto riesgo pueden ser indicadores de la misma obtención de un resultado que el esperado en tales circunstancias o incluso la ausencia de problemas.

García et al, en el año 2013 mencionó que para que la persona reaccione positivamente ante situaciones adversas, es de suma importancia que tenga el conocimiento de los riesgos y amenazas, que le facilite generar mecanismos de afrontamiento para reducirlos o eliminarlos. Estas afirmaciones, permiten analizar que la capacidad de afrontamiento de las personas no es ilimitada, por lo tanto, su capacidad de superación y de recuperación es distinta en cada persona según las etapas de su ciclo vital. De esta manera, en un nivel alto de riesgos los elementos de protección no existen o son muy débiles, por lo que en estos contextos las intervenciones centradas en la resiliencia solo podrán ser efectivas si van acompañadas de una importante intervención para reducir los riesgos ^[25].

Ballesteros et al, en el año 2004 ^[28] planteó que la intervención preventiva desde la resiliencia, debe estar orientada a prevenir los factores de riesgo, ya sean individuales y sociofamiliares, que generan vulnerabilidad y serán los que marcarán la conducta de riesgo que los seres humanos podrían asumir. La promoción de la resiliencia estará encaminada entonces, a preparar a los sistemas humanos para que fortalezcan la capacidad de enfrentar la adversidad e incorporarla a los proyectos de vida.

2.2 Aproximaciones Teóricas

La Organización Panamericana de la Salud, considera el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI ^[3]. El entorno laboral es considerado como el conjunto de características, cualidades propias del ambiente de trabajo, las cuales son percibidas o sentidas por las personas que hacen parte de la organización o empresa y que pueden influir positiva o negativamente sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Indudablemente los conceptos de salud en el trabajo y

entornos laborales saludables se convierten en aspectos fundamentales para contribuir en la salud y vida digna de las personas, comunidades y países.

Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, la fluidez de relaciones laborales, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general ^[29]. Por lo tanto, el propósito fundamental de la promoción de salud en el lugar de trabajo es contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo físico y psicosocial, el estado de salud, la capacidad para tener valores y estilos de vida y de trabajo más saludables y el bienestar general de los trabajadores, con el fin de avanzar hacia el desarrollo sostenible con equidad y justicia social ^[3].

Esto requiere que se conciba la salud como un fenómeno social. El autor Carvalho considera que la salud requiere un nuevo pensamiento sanitario, que vea a los individuos en su complejidad de sujetos sociales que hacen frente a los resultados de sus decisiones e intervenciones. Donde, la salud física y mental es producida en la sociedad e influenciada por las formas de organización de la vida cotidiana y de las relaciones con el medio ambiente ^[30].

Es decir, que se requiere avanzar en la conceptualización del proceso de salud enfermedad, dejando de lado el enfoque netamente clínico, biológico, individual y atemporal, para darle paso a una visión más bio-sico-histórico-social, que articule la influencia de las condiciones del entorno así como del proceso histórico que involucra la transformación del ser humano y su colectividad.

Al concebir la salud como un proceso biopsicosocial, es importante revisar algunos conceptos relacionados con la promoción de la salud y su relación con el ámbito laboral. En el año 1945, el médico Henry Ernest Sigerist planteó que la salud se promueve cuando se facilita un nivel de vida decente, buenas condiciones de trabajo, educación, cultura física y medios de descanso y recreación. Este autor, incorporó las condiciones de trabajo como un determinante de la salud y se reconoce la salud como una situación

integral del ser humano en su vida colectiva; así como la noción de una responsabilidad compartida sobre los efectos que, sobre ella, tienen las actuaciones de ese mismo colectivo.

Al revisar, la primera reunión, realizada en el año de 1950, por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de Medicina del Trabajo, se encontró la necesidad de colocar y mantener a los trabajadores en tareas que correspondan a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. De igual manera, en el año de 1959, en la Conferencia Regional Europea Mixta Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, estimó que el clima psicosocial de un grupo no sólo depende de la estructura y de las condiciones de vida del grupo, sino de toda la gama de problemas sociológicos, demográficos, económicos y sociales ^[31].

Evidentemente, estas concepciones fueron el punto de partida para que en las décadas siguientes se continuara trabajando por reconocer la promoción de la salud como eje fundamental para la salud y bienestar de la población. En el año 1974, se presentó el Informe de Lalonde ^[31], que pretendía socializar una nueva perspectiva sobre la salud de los canadienses, posteriormente en el año de 1986, se lleva a cabo la primera conferencia internacional de promoción de la salud, dando como resultado la *Carta de Ottawa*, la cual es considerada como el marco de referencia de la promoción de la salud a nivel mundial. Se destacó la visión integral que se le da al concepto de salud y su relación con otras situaciones de la vida cotidiana como son el trabajo, actividades lúdicas, entre otras.

En el año 1991, en Sundsvall - Suecia, se llevó a cabo la conferencia, denominada Declaración de Sundsvall, se centró en los ambientes favorables a la salud y fundamentó el concepto de Promoción de la Salud en los lugares de Trabajo, al considerar los centros de trabajo como escenarios de referencia para promover la salud.

Esta Declaración estableció unas dimensiones necesarias para el logro de ambientes saludables:

La dimensión social, la cual incluye los modos por los que las normas, costumbres, cultura y los procesos sociales influyen en la salud.

La dimensión política, reitera el compromiso para hacer efectivos aspectos como participación en la toma de decisiones y la descentralización de responsabilidades.

La dimensión económica, refiere la distribución del recurso de forma equitativa priorizando la población más vulnerable y marginada.

La dimensión espiritual, resalta la cultura de los pueblos indígenas para aportar al cuidado del ambiente físico.

Por lo tanto, al hablar de promoción de la salud en los lugares de trabajo, se debía tener presente el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través del aprovechamiento de los escenarios de trabajo, considerando que las consecuencias de dicha actividad podrían repercutir en la calidad de vida familiar, social, política, económica del ser humano ^[32].

En el año de 1997, se realizó la Declaración de Luxemburgo, ésta definió la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo como: “Aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, lo anterior se puede lograr mejorando la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual” ^[33].

Un año después, la Organización Mundial de la Salud en el documento titulado: “Health Promoting Work place: Makingit Happen” define el concepto de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo como “Una variedad de políticas y actividades en el lugar de trabajo que están diseñados para ayudar a los empleadores y empleados en todos los

niveles para aumentar el control y mejorar su salud”. Esta definición reforzó la importancia de articular los intereses de los trabajadores con los de la gestión buscando el bienestar de los empleados. De igual forma, reconoció la influencia de aspectos personales, ambientales, de la organización de la comunidad, y los factores sociales en bienestar de los trabajadores ^[34].

En el año 2000, en San José – Costa Rica, se elaboró el documento denominado “Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares Trabajo de América Latina y el Caribe”. Este documento estableció que la promoción de la salud en los lugares de trabajo incluye “la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países” ^[35].

Todos estos encuentros permitieron dar una mirada diferente al concepto de salud – enfermedad, de ahí que la Organización Mundial de la Salud definiera los determinantes sociales en salud, como *“las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende a su vez de las políticas adoptadas”* ^[36].

Estudios en Colombia han demostrado el papel de algunos determinantes sociales y económicos sobre el estado de salud, el acceso a los servicios y la autopercepción del estado de salud. Es importante mencionar, como el peso de los factores psicosociales, influye notablemente en las condiciones de salud de la población colombiana. Actualmente se cuestiona cómo estos factores pueden influir en el estado de salud de la población, por ejemplo la cohesión social, la falta de presencia de redes de apoyo, la poca participación social y política, derivado en gran parte por el conflicto de violencia, desplazamiento forzado de la población, la ruptura entre regiones, entre otros ^[37].

En general, se evidenció que la estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo es un concepto relativamente nuevo, que requiere una mayor profundización que permita una construcción teórica de la misma, máxime si cada vez más se amplía la concepción de los factores psicosociales en el ámbito laboral.

Sin embargo, al abordar los factores psicosociales, es importante revisar la evolución y consolidación de perspectivas relacionadas con este tema. En primera instancia, se analizó la heterogeneidad de las subjetividades laborales, visibilizando la enorme complejidad y diferenciación interna del mundo del trabajo (por sectores productivos, por tipo de contrato, por países, etc.), y dando cuenta del modo como los diversos posicionamientos sociales de los sujetos que trabajan (hombre o mujer, viejo o joven, blanco o indígena, etc.) implicaban experiencias y trayectorias altamente diferenciadas y desiguales, sumando a las perspectivas sociohistóricas a la hora de abordar los entornos y experiencias laborales, reconociendo las articulaciones y codeterminaciones entre los cambios sociolaborales y las transformaciones en otros ámbitos (políticos, económicos, culturales) de la vida social.

Esto conllevó, a que el abordaje de la psicología tradicional en los espacios laborales debía complementar o reemplazar estos enfoques tradicionales por perspectivas hermenéuticas, críticas y/o post-estructuralistas que permitieran recuperar la subjetividad e historicidad del trabajo. Es decir, asumir una sensibilidad crítica que llevara a explorar y cuestionar las diversas formas de explotación, enajenación, sufrimiento, malestar y control que caracterizan la organización del trabajo en las sociedades capitalistas contemporáneas ^[38].

Todo este proceso de evolución y cambio en relación al concepto de riesgos laborales, ha llevado a que en la actualidad autores conciban los aspectos psicosociales de diferentes maneras, por ejemplo algunos se refieren a factores psicosociales, otros los denominan factores psicosociales del riesgo y otros como riesgos psicosociales.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente nuevo, data aproximadamente del siglo XX. En el año de 1984, la Organización Internacional del Trabajo, realizó una publicación oficial de los factores psicosociales, específicamente en el documento denominado: “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Este documento consideraba que los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos ^[39].

En el año de 1988, se publicó el documento denominado: “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la Organización Mundial de la Salud y coordinado por Kalimo, Batawi y Cooper. Planteó como estos factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores, por lo tanto está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce Batawi, al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos ^[40].

De ahí en adelante, continuó una serie de definiciones o conceptualizaciones relacionadas con los factores psicosociales, por ejemplo en el año 1996, Cox y Griffiths los definieron como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Un año después, Martín Daza y Pérez Bilbao, consideró estos factores como aquellas condiciones que se encontraban presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. En el año 2001, Carayon, Haims y Yang, manifestó que los factores psicosociales, como las características percibidas del ambiente de trabajo, tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores ^[40].

Sin embargo, al hablar de la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo y sus consecuencias en la salud del trabajador, es importante tener en cuenta que existen variables de características individuales y de personalidad del ser humano, que hacen que éste sea más susceptible a las influencias positivas o negativas de los

riesgos psicosociales. En este sentido, las experiencias pasadas, los factores genéticos y las actuales condiciones de vida en general, constituyen la base del modo en que cada persona experimenta e interpreta esas influencias, por consiguiente, las reacciones a las situaciones percibidas y la capacidad de afrontar los períodos de estrés y recuperarse de ellos están determinadas, en cierta medida, por las características individuales.

El Estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales emergentes, estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales están causados por un doble fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente asociados ^[41].

Los riesgos psicosociales emergentes, son definidos como cualquier riesgo que está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o era un factor conocido, pero se consideraba como un nuevo riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales. Es decir, que el riesgo va en aumento, cuando el número de situaciones de peligro va en aumento; la probabilidad de exposición al riesgo aumenta; o los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran ^[17].

Expertos han agrupado los riesgos psicosociales emergentes en 5 grupos:

1. Nuevas formas de contratación laboral e inseguridad en el puesto de trabajo: Guarda relación con la aparición de contratos de trabajos más precarios y a la subcontratación, que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores, debido en gran parte a que reciben menos formación o capacitación en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

2. El envejecimiento de la población activa: El retraso de la jubilación favorece que los trabajadores de mayor edad sean más vulnerables a los riesgos que se encuentran expuestos por sus condiciones de trabajo.
3. Intensificación del Trabajo: Cada vez más los trabajadores deben manejar volúmenes de información mayores, generando mayor presión en el ámbito laboral. El aumento de la carga de trabajo sumado a un aumento de exigencias, puede generar estrés laboral y afectar su salud.
4. Fuertes exigencias emocionales en el trabajo: En este aspecto se contempla como problemas de violencia y el acoso puede afectar a todas las profesiones y sectores; y, tanto para las víctimas como para los testigos, este tipo de actuaciones genera estrés y puede afectar la salud física y mental.
5. Desequilibrio entre la violencia laboral y personal: El que el trabajador tenga problemas laborales puede afectar la vida personal, es decir, un desequilibrio entre la vida profesional y la vida privada, generando un efecto perjudicial para el bienestar del trabajador ^[41].

La entrada a los riesgos emergentes, entornos saludables en el trabajo conlleva a una mirada social de la labor docente, en el contexto de seguridad y salud en el trabajo. Es por lo anterior, que independiente de la visión o enfoque, diversos organismos continúan trabajando por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población. Por ejemplo, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), ha venido trabajando en la construcción de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo ^[42]. La cual se constituyó como un instrumento básico para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen las políticas de Seguridad y Salud en la Región a medio y largo plazo, concretamente en el periodo 2010-2013.

Lo anterior, con el objetivo de garantizar progresivamente el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, en el contexto de igualdad de oportunidades para acceder y

mantener un empleo decente, en correspondencia con los diferentes estadios de desarrollo de los países de la Región. Esta Estrategia planteó objetivos concretos y realistas estableciendo diferentes niveles de intervención según el grado de desarrollo en materia de salud y seguridad de cada país. Teniendo en cuenta los logros obtenidos, se planteó la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo ^[43] 2015 – 2020. Esta estrategia se basa en el desarrollo de diagnósticos de la seguridad y salud en el trabajo y se constituye una plataforma para las futuras prioridades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando los problemas y estableciendo líneas de actuación que sirvan de base para el desarrollo de las políticas públicas nacionales.

2.3 Marco conceptual

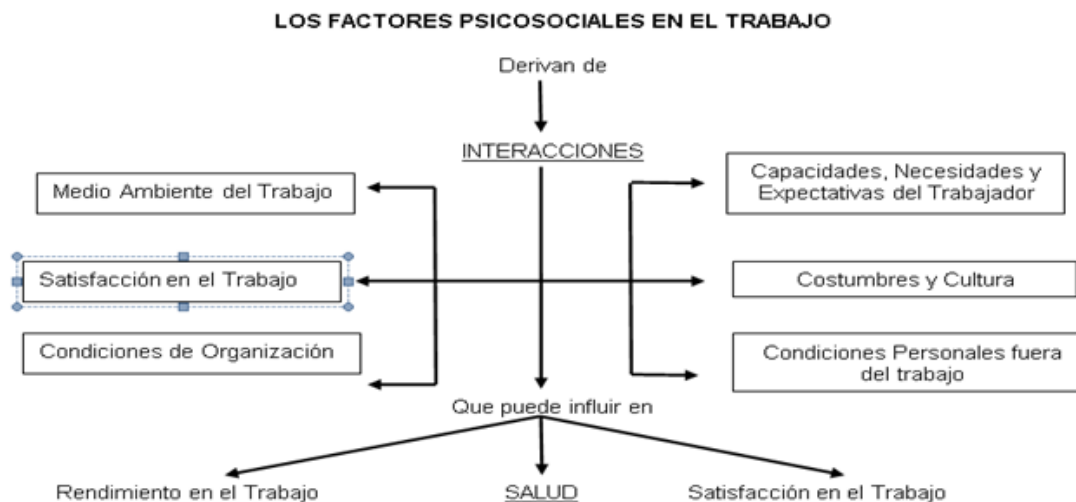
La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) definió las Condiciones de Trabajo como: “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar”.
[21]

Definitivamente, existe una relación entre salud laboral y condiciones de trabajo, la cual dependiendo de la dirección que tome positiva o negativa, puede ser virtuosa o viciosa. Es decir, adecuadas condiciones de trabajo repercuten en una adecuada salud laboral, que a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte ^[44].

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, definió los factores Psicosociales en el Trabajo, como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su

situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Gráfica 1).

Gráfica 1. SEQ Gráfica_ * ARABIC 1. Factores Psicosociales en el trabajo



Fuente: Gil-Monte, PR. Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Rev Perú Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-41

2.4 Marco legal

La labor docente desde las condiciones de trabajo y salud laboral, se encuentra regulada por diferentes actos normativos que el Estado Colombiano establece a través del Congreso de la República de Colombia y son reglamentados por el Ministerio de Educación Nacional, las secretarías de educación, el Departamento de Administración de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil¹. Estos actos aplican para

¹La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial". Disponible en <https://www.cnsc.gov.co/index.php/institucional>.

el sector estatal, el sector privado establece las condiciones laborales y profesionales de los docentes conforme a lo regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Los actos normativos regulan, entre otras, los procesos de formación docente, las remuneraciones salariales, las prestaciones sociales, los mecanismos de evaluación y la estructura profesional de los docentes.

Sin embargo, al hablar de normatividad legal que respalde el sector Educación en Colombia, es importante tener en cuenta la reforma de educación que se presentó en los años de 1950 a 1970 aproximadamente, la cual desencadenó cambios trascendentales en el campo de la educación, especialmente con todo lo relacionado a la condición social y percepción del maestro.

Efectivamente, la reforma de la educación contribuyó al proceso de profesionalización docente, en Colombia, data alrededor de los años treinta del siglo XX, con la promulgación del Primer Escalafón Nacional en 1936, (Castro Villarraga) y la conformación de las Facultades de Ciencias de la Educación y posterior creación de la Escuela Normal Superior (1936-1951).^[42]

Esta situación, favoreció el crecimiento del sistema escolar en Colombia, adicionalmente, se empezó la acción unificada del gremio de docentes, generando la sindicalización masiva del magisterio, quienes lucharon por las mejoras de las condiciones laborales del gremio, conformando la Federación Nacional de Educadores en el año de 1959. Esto favoreció la expedición del estatuto docente (Decreto 2277 de 1979)^[6], cuyo objetivo era regular la profesión docente en el país.

El Decreto 2277 de 1979^[6], estableció el régimen especial para reglamentar las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñaban la profesión docente en el país. Por lo tanto, denominó genéricamente a las personas que ejercen la profesión docente como educadores y se entendió por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de

educación. Contempló la definición de docentes, a quienes ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y las demás funciones que el Ministerio de Educación Nacional determine.

Adicionalmente, especificó los beneficios para los educadores que prestan sus servicios en entidades oficiales de orden Nacional, Departamental, Distrital, Intendencial, Comisarial y Municipal, quienes inmediatamente eran considerados empleados oficiales de régimen especial. Para los educadores no oficiales, solamente aplicaba las normas de escalafón nacional docente, capacitación y asimilaciones, en los demás aspectos del ejercicio de la profesión, se regirían por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos.

En relación al Escalafón Nacional Docente, el Decreto 2277 de 1979, especificó el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos. Este escalafón estaba constituido por catorce grados en orden ascendente, del 1 al 14. ^[6]

Posterior a la expedición del Decreto 2277 de 1979, ^[6] se continuó trabajando por la profesionalización docente, creando en el año de 1982, el Movimiento Pedagógico, posteriormente se expidió la Constitución de 1991 y de ahí en adelante una serie de normas legales que buscaban trabajar por mejorar la educación en el país, ejemplo de ello es la Ley 30 de 1991, la cual regula actualmente la Educación Superior, la Ley 60 de 1993, la Ley General de Educación de 1994, el Decreto 272 de 1998, la Ley 715 de 2001 y posteriormente el nuevo estatuto para la profesión docente.

La expedición de la Ley 91 de 1989, creó el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, conformado por el Consejo Directivo, encargado de reglamentar los procedimientos para determinar la destinación de los recursos, el orden de prioridad con que serían atendidos las prestaciones sociales y las prestaciones económicas, derivadas de enfermedad laboral y no laboral, y los auxilios por maternidad. La entidad Fiduciaria

encargada de administrar los recursos del Fondo, es quien se encarga de contratar las entidades de salud en cada Departamento para la prestación de los servicios médico - asistenciales para los docentes activos y pensionados afiliados al Fondo del Magisterio. De igual forma, las prestaciones médico-asistenciales y económicas derivadas de los riesgos laborales a los cuales se ven expuestos los docentes, se otorgan dentro de los regímenes de salud y pensiones, financiados por los mismos aportes que se hacen a estos dos regímenes; sin embargo a ellos se les conceden ciertas prestaciones económicas (auxilios e indemnizaciones) consecuencia de accidentes y enfermedades laborales ^[45].

La Ley 715 de 2001, aparte de reglamentar la nueva disposición constitucional relacionada con la distribución de recursos y competencias de las entidades territoriales en materia de educación, salud, saneamiento básico y agua potable, otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para expedir un nuevo estatuto para la carrera docente fundamentado en esta disposición legal y en los términos establecidos, sin consideración de las observaciones de los delegados sindicales, el gobierno nacional, expide el Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002, norma que contribuiría con el objetivo de ajustar el componente laboral a los nuevos criterios definidos en la financiación del sector, pero que igualmente tendría efectos en el ámbito de la organización y representación sindical ^[7].

El Decreto 1278, planteó que la docencia debía ser ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientaban lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente, buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. De manera general se concibió la educación como un servicio. ^[7]

Así las cosas, las condiciones laborales que se establecieron para el desarrollo de la profesión docente en el país, generaron diversos cambios debido a la diversificación social y profesional, así como, la resignificación del concepto docente, contempló al

profesional licenciado en educación expedido por una Institución de Educación Superior y a los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente.

Otro aspecto importante, es la modificación de la vinculación laboral, es decir, se dejó de lado el concepto de empleados oficiales de régimen especial por docentes al servicio del Estado. Actualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la encargada de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos.

Lo anterior, favoreció diversas posiciones en los docentes, básicamente por la flexibilización laboral y dificultad para ascender en el escalafón, generando una desprofesionalización de la carrera docente. Evidentemente el Decreto 1278 de 2002, modificó la estructura del escalafón docente que a la fecha se venía dando con el Decreto 2277 de 1979, que brindaba algunas facilidades para desarrollar la profesión docente, es decir, qué quien se graduaba como normalista o licenciado podía inscribirse al escalafón, este cubría a los y las docentes contratados en provisionalidad y a los del sector privado. Sin embargo, con el Decreto 1278 de 2002, sólo se podían inscribir al escalafón quienes eran nombrados en propiedad con el Estado, después de haber ingresado por concurso y superado el período de prueba, es decir, que tanto el sector privado como los provisionales quedaban excluidos del proceso de escalafonarse. [6,7]

Otro aspecto que generó controversia en el gremio docente, es la inestabilidad laboral que para ellos generó el Decreto 1278 de 2002, ya que la percepción es que el anterior estatuto brindaba una mayor estabilidad laboral, especialmente porque la desvinculación se debía a aspectos muy puntuales o específicos. Es importante mencionar, que este estatuto no contemplaba mecanismos de evaluación que permitieran evidenciar el mérito para la permanencia en el servicio. Por lo tanto, a la fecha no se cuenta con información sobre el desempeño de los docentes vinculados por el decreto 2277 de 1979, dada la imposibilidad de instituir la evaluación de desempeño, ante la falta de criterios básico del legislador para su reglamentación [6].

En conclusión, el Decreto 2277 de 1979 se denominó un régimen especial, cuyo objeto era regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el Sistema Educativo Nacional, excepto el nivel superior que en su momento se estipuló se regiría por normas especiales. El Decreto Ley 1278 de 2002, planteó la estabilidad laboral fundamentándose en el mérito, para ello los docentes debían obtener una calificación satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral y superar satisfactoriamente el período de prueba. Este Decreto reguló las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente ^[54] y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.^[6,7]

Por lo anterior, el Decreto 1278 ^[7], determinó que el ejercicio de la carrera docente debía estar ligado a la evaluación permanente, la cual verificaría los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia de los docentes y directivos, que permitiera justificar la permanencia en los cargos, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Al relacionar cómo los estatutos docentes han influenciado las condiciones de trabajo del gremio, es importante revisar que en Colombia, la Ley 1562 de 2012 ^[46], actualizó el Sistema General de Riesgos Laborales, generando un cambio de visión sobre las acciones que tradicionalmente se venían desarrollando en el área de salud ocupacional. Es decir, se redefinió la salud ocupacional como la seguridad y salud en el trabajo, la cual tiene por objeto mejorar las condiciones de medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Para dar cumplimiento a lo planteado en la Ley 1562 de 2012, se expide el Decreto reglamentario 1443 de 2014 ^[46], dicta las disposiciones para la implementación de los

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). La implementación del SGSST implica un proceso dinámico, de evaluación y mejora continua, tomando como base el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), dado a conocer por Edwards Deming ^[47] en la década de los 50. Así mismo, el Decreto 1443 de 2014, plantea unos tiempos de prorroga a las instituciones para su implementación, los cuales van a variar según el número de trabajadores que la conformen.

Es importante mencionar, que previo a la expedición de la Ley 1562 de 2012, el Estado colombiano había expedido normas legales, cuyo objetivo se centraba en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Resolución 2646 de 2008), ^[48] al tiempo que se estudiaban y determinaban el origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral.

En este sentido, la Resolución 2646 de 2008 consideró que los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. La interrelación dinámica de estos tres componentes, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas. ^[48]

Teniendo en cuenta que la exposición a diversos factores de riesgos ocupacionales puede favorecer la presencia de patologías o enfermedades, la Ley 1562 de 2012, redefinió la enfermedad laboral como aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, por lo tanto, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales determinó la tabla de enfermedades laborales y es responsabilidad de los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, realizar una actualización de la misma, por lo menos cada tres años. La última tabla de enfermedades fue actualizada en el año 2014, bajo el Decreto 1477. ^[49]

Esta nueva tabla de enfermedades laborales estableció 5 factores de riesgo ocupacional para la prevención de las enfermedades entre los que están: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos. Dentro de los agentes físicos se encontró aquellas ocupaciones relacionadas con el ruido, las vibraciones transmitidas, los trabajos a la intemperie que exponen a la radiaciones ionizantes y ópticas, ultravioletas, infrarroja y láser, temperaturas externas de calor y frío. Para los factores de riesgo psicosocial, se consideró el esfuerzo físico que demanda la ocupación, jornadas laborales extenuantes, movimientos repetitivos y posiciones forzadas, que ocasionan 25 enfermedades sobresaliendo los trastornos de pánico y ansiedad, estrés, úlcera y gastritis crónica. Los agentes ergonómicos posturales, producto de los movimientos repetitivos como actividades tuvo en cuenta posiciones forzadas o vibraciones y se determinaron 63 enfermedades que afectan los tejidos blandos, lesiones de hombro, tendinitis, síndrome del manguito rotador y trastornos de disco cervical y lumbar. [50]

En general, el Decreto 1477 de 2014 especificó las enfermedades laborales directas ocasionados por los agentes anteriormente expuestos, permitiendo determinar el diagnóstico médico. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla, pero que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. [49]

Definitivamente, el que cada vez más el Estado reconozca la importancia de hacer seguimiento y vigilancia a las pequeñas, medianas y grandes empresas es un punto de partida a favor para el cumplimiento de la premisa de trabajo decente, sin embargo, es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Protección Social a través de la comisión especial de inspectores de trabajo, asuman un papel protagónico para la vigilancia y control tanto para las Administradoras de Riesgos Labores como a los empleadores, que permita establecer con mayor claridad el cumplimiento de la Ley en el contexto laboral.

2.5 Marco contextual

La presente investigación se realizó en el Municipio de Palmira (Valle del Cauca) en Colombia. Conocida como *"La Villa de las Palmas"*, es centro de grandes ingenios azucareros.

En el último censo realizado en Colombia en el año 2005 ^[46], Palmira contaba con una población de 283.431 habitantes, en la actualidad se calcula que cuenta con una población aproximada de 380.000 habitantes, teniendo en cuenta toda la expansión que ha tenido la ciudad en los últimos años, pues Palmira se ha convertido en una ciudad para invertir en vivienda. Actualmente, se han adelantado numerosos proyectos enfocados en su gran proporción a interés social

En relación con el sector Educativo, el municipio cuenta con diversas instituciones de educación pre-escolar, básica, secundaria y a nivel superior. Para el año 2014 ^[51], contaba con 114 colegios oficiales, de los cuales 61 son urbanos y 53 se encuentran ubicados en el área rural.

Tabla 1. Instituciones de Educación Básica Secundaria Municipio Palmira

Educación	Urbanas	Rurales	Total
Colegios Oficiales	**61	**53	114
Colegios Privados	101		101
Total	162	53	215

Fuente: Secretaría de Educación Municipal – Anuario 2014 ^[51]

Para el desarrollo de la investigación se seleccionaron dos Instituciones Educativas del Municipio de Palmira, una de ellas se encontraba ubicada en área rural, específicamente en el corregimiento de Rozo, considerado como uno de los corregimientos más grandes del Municipio. La otra institución, estaba ubicada en la zona urbana del Municipio, con una alta problemática social, derivado en gran parte los problemas de violencia y delincuencia común que viven sus habitantes.

A continuación se describe información general de las dos instituciones:

2.5.1 Institución Educativa de Rozo

Está conformada por cinco sedes. Actualmente, ofrece dos jornadas (mañana y tarde), y cuenta con 5 sedes, tres de ellas ubicadas en el corregimiento de Rozo y las otras dos en otros corregimientos cercanos al área:

Tabla 2. Total de docentes de la institución educativa Rozo

Sede	Docentes
Cárdenas (sede principal)	19
Rogelio Vásquez Nieva	38
Monseñor Guillermo Becerra Cabal	13
Julia López de Escobar (Corregimiento de la Acequia a 2 km de Rozo)	5
José María Obando (Corregimiento de Obando a 5 km de Rozo)	3
Total	78

De estas 5 sedes, solamente la sede principal Cárdenas y el Rogelio Vásquez Nieva cuentan con una planta docente para Básica Secundaria y Media, es decir, 19 docentes y 38 respectivamente.

2.5.2 Institución Educativa Antonio Lizarazo

Se encuentra ubicada en la Comuna 1 del Municipio de Palmira, después de su fusión, en el año 2002, se amplió con otras tres sedes, las cuales se ubican en el mismo contexto de la comuna 1.

Su población estudiantil es de 2010 estudiantes, atendidos por 69 docentes, 4 coordinadores y el rector distribuidos en las siguientes sedes:

Tabla 3. Total de docentes de la Institución Educativa Antonio Lizarazo

Sede	Docentes
Central	23
Rosa Zarate de Peña	25
Álvaro Henao	11
Luis Guillermo Bustamante	15
Total	74

De estas 4 sedes, solamente la Sede Central y la Rosa Zarate Peña cuentan con una planta docente para Básica Secundaria y Media. Es decir, 23 docentes y 25 respectivamente.

Para el desarrollo del estudio se seleccionaron únicamente las sedes que tuvieran docentes de básica secundaria, es decir que en la Institución rural, las sedes seleccionadas fueron la sede principal Cárdenas y el Rogerio Vásquez Nieva y para la Institución urbana se trabajó con la Sede principal y la Rosa Zarate Peña.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Interpretar los significados sobre las condiciones de trabajo y su relación con la salud laboral de los docentes de básica secundaria del sector público del Municipio de Palmira en el año 2014.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los significados sobre las condiciones de trabajo de los docentes de básica secundaria.
- Describir los significados sobre la salud laboral de los docentes.
- Comprender las relaciones entre condiciones de trabajo y salud laboral.

4. Metodología

4.1 Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo cualitativo, Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon y Jean-Claude Passeron en el año 2004 ^[52] consideraban que este tipo de investigación tenía por objeto principal estudiar una realidad en su contexto natural, tal y como sucede, con el fin de interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas participantes. Por ello, utiliza datos cualitativos como las palabras, textos, dibujos, gráficos e imágenes, descripciones detalladas de hechos, citas directas del habla de las personas y extractos de pasajes enteros de documentos para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista - construcción - comprobación teórica.

Básicamente, existen tres componentes principales en la investigación cualitativa ^[53]. Primero, están los datos, que pueden provenir de fuentes diferentes, tales como entrevistas, observaciones, documentos, registros y películas. Segundo, están los procedimientos, que los investigadores pueden usar para interpretar y organizar los datos. Entre estos se encuentran: conceptualizar y reducir los datos, elaborar categorías, en términos de sus propiedades y dimensiones, y relacionarlos, por medio de una serie de oraciones proposicionales. Al hecho de conceptuar, reducir, elaborar y relacionar los datos se le suele denominar codificar. Otros procedimientos, entre los que se incluye el muestreo no estadístico, escribir memorandos y diagramar son parte del proceso analítico. Los informes escritos y verbales conforman el tercer componente y pueden presentarse como artículos en revistas científicas, en charlas, en congresos, o como libros.

A continuación, se detallará todo el proceso metodológico, especificando el método de estudio, técnicas de recolección de información y unidades de análisis, tomando como base las categorías condiciones de trabajo y salud expresadas en forma general.

4.2 Método cualitativo de análisis

El método cualitativo utilizado fue teoría fundamentada, la cual se relaciona con el desarrollo de una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática, y analizados por medio de un proceso de investigación. En este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí.

Sandelowski en el año 1995 ^[54], mencionó que un investigador no inicia un proyecto con una teoría preconcebida (a menos que su propósito debía ser elaborar y ampliar una teoría existente). Generalmente, debía comenzar con un área de estudio y permitir que la teoría emerja a partir de los datos. Lo más probable es que la teoría derivada de los datos se parezca más a la “*realidad*” que la teoría derivada de unir una serie de conceptos basados en experiencias o sólo especulando (como piensa uno que las cosas debieran funcionar).

Aunque la característica primordial de este método es la fundamentación de conceptos en los datos, la creatividad de los investigadores también es un ingrediente esencial. Básicamente, la creatividad se manifiesta en la capacidad que tienen los investigadores en denominar categorías, formular preguntas estimulantes, hacer comparaciones y extraer un esquema innovador, integrado y realista de conjuntos de datos brutos desorganizados. Es decir, que el análisis requiere una interacción entre los investigadores y los datos.

A continuación se describen los tres procesos realizados para el desarrollo de la teoría fundamentada:

Descripción: era necesario hacer una descripción para que los participantes expresaran sus apreciaciones, posiciones o puntos de vista frente a sus condiciones de trabajo y su salud laboral. Esta descripción fue posible a través del desarrollo de los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas. Posteriormente todos los relatos fueron transcritos textualmente, con el fin de poder iniciar la segunda fase de ordenamiento conceptual.

Ordenamiento conceptual: en primera instancia se realizó una codificación y categorización de los hallazgos a partir de la información cruda en la búsqueda de las similitudes y las diferencias entre los temas tratados en los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas, teniendo en cuenta lo que Strauss y Corbin denominan “Codificación Abierta” y “Codificación Axial”.

Teorización: teorizar es el acto de construir a partir de datos, una vez que los conceptos se relacionan por medio de ciertas oraciones para formar un marco teórico explicativo, los hallazgos de la investigación pasan de ser un ordenamiento conceptual a convertirse en teoría. Hage en el año 1972 ^[55], mencionaba que *“por mucho que describamos un fenómeno social con un concepto teórico, no lo podemos usar para explicar o predecir. Para explicar o predecir necesitamos una declaración teórica, una conexión entre dos o más conceptos”*.

Por otro lado, con el desarrollo de este método cualitativo, se planteó una rigurosidad científica que permitiera dar confiabilidad o validez de los datos. Flick en el año 2004 y Schwandt y Halpern, año 1988 ^[56], entre otros, sugieren como mecanismo de control el concepto de "auditabilidad", sirve para construir una vía de aseguramiento de coherencia procedimental, conocido también con el nombre de "confirmabilidad", entendida como la posibilidad de que con la misma información recogida, diferentes investigadores lleguen a conclusiones similares.

Para lograr confirmabilidad de la información es importante realizar triangulación de los datos, Arias en el año 2000 ^[57] lo definió como la combinación de múltiples métodos en un estudio del mismo objeto o evento para abordar mejor el fenómeno que se investiga. Para el desarrollo de esta investigación se contempló realizar una Triangulación de datos, que permita analizar e interpretar la información en los tres subtipos: tiempo, espacio y persona. Así mismo, se realizó una triangulación de investigadores, teniendo en cuenta que los investigadores tienen profesiones diferentes y se realizaron

observaciones diferentes que posteriormente fueron contrastadas para dar mayor validez a la información.

4.3 Técnicas de recolección de información

Teniendo en cuenta el enfoque metodológico de la presente investigación (cualitativo), se planteó como técnicas de recolección de información los Grupos focales y las entrevistas semiestructuradas.

4.3.1 Encuesta Caracterización Sociodemográfica y laboral. Se elaboró una encuesta que permitiera a los investigadores identificar aspectos relacionados con las características sociodemográficas y laborales de los participantes, para su posterior análisis e interpretación. (Ver Anexo A. Categorías Sociodemográficas para la categorización de sujetos participantes).

4.3.2 Grupos Focales. Korman ^[58], definió el grupo focal como: "una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación". Es decir, que los grupos focales tienen como objetivo fundamental registrar cómo los participantes elaboran grupalmente su realidad y experiencia. Como todo acto comunicativo tiene siempre un contexto (cultural, social), donde el investigador debe dar prioridad a la comprensión de esos contextos comunicativos y a sus diferentes modalidades. En este sentido, la temática estuvo orientada a interpretar los significados sobre las condiciones de trabajo y la relación con su salud laboral de los docentes de básica secundaria del municipio de Palmira Valle.

Para la realización de los grupos focales, los investigadores explicaron a los participantes los objetivos de la investigación y la finalidad de la actividad a desarrollar, seguido se dio lectura al consentimiento informado y se resolvieron las dudas o inquietudes que refirieron los docentes. Los investigadores se encargaron de recibir a los docentes y ubicarlos en el auditorio de forma circular, para una mejor comunicación. Se explicó los

roles que desempeñaría cada investigador; hubo un moderador y un observador, quien se encargó de percibir todos los gestos, actitudes y posturas de los participantes.

El 18 de Julio de 2014, se realizaron los dos grupos focales en las instituciones educativas (urbano y rural). Se contó con la participación de 12 docentes de básica secundaria para la institución educativa urbana y 13 docentes de la institución rural. Cada uno tuvo una duración de dos horas, al finalizar la actividad se retroalimentó a los docentes y se agradeció la participación.

4.3.3 Entrevistas Semi-estructuradas. Permiten establecer una relación de diálogo entre el investigador y el investigado, situación que favorece al investigador profundizar sobre un tema más allá de lo previsto. Además, le permite al informante expresar libremente sus opiniones, actitudes e ideas, así como provee al o la entrevistador/a de definiciones y percepciones de la situación propias del informante y del grupo al que éste representa ^[59].

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a docentes y funcionarios de la Secretaría de Educación del municipio de Palmira y de Cosmitet, quienes son los encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos hallazgos se tuvieron en cuenta para la realización del análisis y discusión de la información.

El 10 y 17 de octubre de 2014, se realizaron las 8 entrevistas semiestructuradas, 4 entrevistas por institución educativa (urbana – rural), teniendo en cuenta los mismos criterios de selección que se tuvieron para la conformación del grupo focal. Cada entrevista tuvo una duración de una hora.

Tanto para el desarrollo de los grupos focales como para las entrevistas semiestructuradas, se diligenció con los docentes de básica secundaria la encuesta de caracterización sociodemográfica y laboral.

El 08 de Mayo de 2015, se realizó la entrevista semiestructurada al funcionario de la Secretaria de Educación de Palmira, encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. El 20 de Agosto de 2015, se llevó a cabo la entrevista semiestructurada al funcionario de Cosmitet.

4.4 Población

El municipio de Palmira en el año 2014 ^[57], contaba con 114 colegios oficiales, de los cuales 61 son urbanos y 53 se encuentran ubicados en el área rural, para un total de 1261 docentes de básica primaria y secundaria. Como población del estudio se tomó los docentes de básica secundaria de las dos Instituciones Educativas Antonio Lizarazo (48) y Rozo (57).

4.5 Muestra

La investigación se delimitó a docentes de básica secundaria, teniendo en cuenta que las problemáticas varían según el grado de escolaridad. Se realizó un muestreo intencionado, tomando como referencia lo manifestado por la Secretaria de Educación del municipio de Palmira, quienes comentaron que en la Institución Comercial Antonio Lizarazo (urbana), por su contexto social existían problemáticas constantes con los docentes. Adicionalmente manifestaron que a nivel rural, el corregimiento más grande la ciudad es Rozo, por lo que recomendaron hacer el estudio con la institución educativa de este corregimiento. El seleccionar estas dos Instituciones permitió una *“intercambiabilidad”* de información para posterior análisis.

Se realizó un muestreo intencionado, con el fin de tener mayor información relacionada con los fenómenos a analizar. Glaser y Strauss en el año de 1967 ^[60] recomendaban tener casos semejantes y diferentes. Las semejanzas permiten la identificación de una categoría, el esbozo de sus atributos y la especificación de sus condiciones de aparición. Las diferencias entre los casos elegidos hacen posible la elaboración de los atributos de las categorías, la determinación de sus subvariantes y la delimitación de su alcance.

4.5.1 Criterios de inclusión:

Para la selección de los docentes se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

Tipo de contratación (Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002).

Docentes sindicalizados o no sindicalizados.

Por último antigüedad en la institución (mayor o igual aún año en adelante).

Por el tipo de investigación cualitativa y método de análisis fue fundamental que los participantes de manera voluntaria expresarán el gusto por participar libremente en la investigación, así como facilidades para la expresión oral, que permitiera un mejor desarrollo de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas.

4.5.2 Criterios de exclusión:

Como criterios de exclusión, se tuvo en cuenta los siguientes parámetros:

Docentes de preescolar y básica primaria.

Docentes de básica secundaria no regulados por el Decreto 2277 de 1979 o el Decreto 1278 de 2002.

Docentes con antigüedad docente menor de un año.

En general, se conformó una muestra heterogénea de 33 docentes. Adicionalmente se realizaron dos entrevistas semiestructuradas a personal de la Secretaría de Educación y Cosmitet.

4.6 Categorías de análisis

Para el desarrollo de la investigación se elaboraron unas variables sociodemográficas, para la caracterización de sujetos participantes.

Tabla 4. Operacionalización Variables Encuesta Sociodemográfica y laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN	VALOR	TIPO DE VARIABLE	FUENTE
Sexo	Condición de ser hombre o mujer.	1. Masculino 2. Femenino	Cualitativa Nominal	Encuesta
Edad	En años cumplidos al día en que se completó la encuesta	1. 21 – 30 años. 2. 31 – 40 años. 3. 41 – 50 años. 4. 51 - > años	Cualitativa Ordinal	Encuesta
Personas a cargo	Número de personas que dependen económicamente de él.	Rango: 0, 1, 2, 3, 4, 5,....	Cuantitativa Discreta	Encuesta
Tipo de Vivienda	Espacio físico, cerrado en el que habita el docente.	1. Propia. 2. Alquilada. 3. Familiar.	Cualitativa Ordinal	Encuesta
Sindicato	Encontrarse formalmente sindicalizado.	1. Si. 2. No 4.	Cualitativa Nominal	Encuesta
Tipo de Contratación	Tiene relación con la normatividad legal vigente con la cual se contrata los docentes del	1. Nombrado. 2. Provisional. 3. Prestación servicios	Cualitativa Ordinal	Encuesta

VARIABLE	DEFINICIÓN	VALOR	TIPO DE VARIABLE	FUENTE
	sector oficial en Colombia.			
Experiencia docente	Experiencia en años como docente de básica secundaria	Rango: 1,2, 3, 4, 5,10, 15, 20 años ...	Cuantitativa Discreta	Encuesta
Antigüedad en la institución educativa	Tiempo laborado en la institución educativa como docente.	Rango: 1,2, 3, 4, 5,10, 15, 20 años ...	Cuantitativa Discreta	Encuesta
Carga laboral	Se relaciona con el número de horas laboradas semanalmente y actividades desarrolladas.	Rango: 4, 5, 6, 8, 9,10. ...	Cuantitativa Discreta	Encuesta
Jornada Laboral	Jornada en la que se desarrolla la función docente.	1. Diurno. 2. Vespertina. 3. Nocturno.	Cualitativa Ordinal	Encuesta

Adicionalmente, se elaboró un esquema previo para las categorías de análisis: Condiciones de Trabajo y Salud.

Tabla 5. Categorías de análisis condiciones de trabajo.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS CONDICIONES DE TRABAJO		
EVALUACIÓN DOCENTE:	CAMBIOS TECNOLÓGICOS	FACTORES PSICOSOCIALES
Entendida por los docentes de básica secundaria como el mecanismo que se realiza para mejorar la calidad de la educación.	Tiene relación con la aceptación, disponibilidad y uso de las herramientas tecnológicas utilizados por los docentes de básica secundaria para el desarrollo de su rol docente.	Entendida por los docentes como todos aquellas situaciones o factores intra y extralaborales que pueden afectar su salud y bienestar laboral
La evaluación docente contempla el período de prueba, la evaluación de desempeño y la evaluación de competencias, que les permite un ascenso en su escalafón docente.		
<i>Tipo de Contratación:</i>	<i>Utilización de Tecnología:</i>	<i>Situaciones Críticas de los Estudiantes:</i>
El 1278 perdió estabilidad laboral y beneficios, falsa propiedad.	Chévere, bacano, nos ha gustado, interesante, súper, magnifico, ha facilitado el trabajo y la oportunidad de abrir la mirada frente a otros conceptos.	Falta de apoyo de la familia, desintegración del núcleo familiar, problemas económicos de las familias, embarazo adolescentes, problemas nutricionales de los estudiantes, desinterés y falta de motivación de los estudiantes.
Los pertenecientes al 1278 deben cumplir con el período de prueba, la evaluación de desempeño y la evaluación de competencias, que les permite un ascenso en su escalafón docente y por ende una mejor remuneración salarial.	El estudiante aprende más fácil, es más dinámico, se compromete más al estudiante, se sale de la rutina y se interactúa más con los estudiantes. Es un buen recurso didáctico.	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS CONDICIONES DE TRABAJO		

<i>Temor Evaluación Docente:</i>	<i>Cualificación docente:</i>	<i>Contexto Social de las Instituciones:</i>
Muchas evaluaciones y presiones por parte de directivos.	Cada uno ha tenido que capacitarse en el uso de las TIC'S, comprar libritos, actualizarse constantemente.	Discotecas, moteles, situaciones lúdicas ilegales, violencia, delincuencia, atentados, amenazas por parte de estudiantes y del contexto social, en especial en la institución urbana.
Evaluaciones subjetivas por parte de los directivos (rector).	Los estudiantes y docentes son una ayuda.	
El 1278 eliminó la presión política para ingresar al magisterio.	Actualmente las instituciones se encuentran dando cursos para mejorar estas competencias.	
<i>Limitación para Agremiarse:</i>	<i>Accesibilidad a recursos tecnológicos:</i>	<i>Infraestructura física de las Instalaciones.</i>
Con el 1278 hay frustración por no poder salir a marchar.	Falta de herramientas y equipos tecnológicos para todas las sedes.	No se cuenta con un espacio adecuado para el descanso de los docentes.
Los del 2277 lograron muchos beneficios para el 1278 y hay tristeza por la falta de agremiación.	Existen sedes donde es imposible realizar actividades con apoyo de las TIC'S.	El diseño de las escaleras de la institución urbana.
Ley antiparo.	Falta de recursos económicos para el mantenimiento de los mismos.	La falta de iluminación en las aulas de la institución urbana. El polvo por la falta de baldosa en las sedes de la institución rural La emisión que genera la quema de ladrillo y los galpones que están aledaños a la institución urbana. Falta de ventilación en la institución rural, generando discomfort en los docentes.
<i>Remuneración Laboral:</i>		

El 1278 afectó los porcentajes de liquidación de las pensiones.

Aumentó con el 1278a costa de perder beneficios.

Muy mal remunerados, independiente del Decreto al que pertenezcan.

El 1278 se debe estudiar y ser evaluados para ascender y poder mejorar remuneración.

El 2277 por tiempo y estudio se puede ascender de escalafón, sin embargo cuando se llega al máximo nivel no se incrementa el salario, por más estudios postgraduales que se realicen.

Al comparar con docentes que laboran en el sector privado se perciben mejor remunerados.

Bien remunerados

Tabla 6. Categoría de análisis. Salud

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS SALUD	
BIENESTAR Entendida por los docentes como un “ <i>entorno laboral óptimo</i> ”, con adecuadas relaciones interpersonales, tanto con sus compañeros de trabajo como con directivos, estudiantes y padres de familia, que les permita tener una estabilidad emocional con ellos mismos y con los demás.	SALUD LABORAL Es relacionada por los docentes con las condiciones de trabajo, es decir que estas pueden influir positiva o negativamente en la salud física y mental de cada uno.
<i>Satisfacción:</i> Es muy satisfactorio el poder generar amistades a futuro, lograr un reconocimiento por parte de los estudiantes a futuro. Es una profesión muy motivante y gratificante, contribuir a lograr cumplir las metas o proyectos de los estudiantes.	<i>Física:</i> <i>Disminución de la Visión:</i> Miopía, presbicia, ardor, cansancio visual. <i>Alteración De La Voz:</i> Esfuerzo constante de la voz, <i>Gripe:</i> Exposición al polvo, virosis.
Es muy satisfactorio ver que estudiantes con grandes dificultades puede salir adelante a pesar de la presión del contexto social y familiar en el que viven los jóvenes.	<i>Dolor Sistema Musculo esquelético:</i> dolor en las rodillas, dolor en las muñecas, fibromialgia, manguito rotador, túnel del carpo. Sistema circulatorio: Varices. Sistema cardiovascular: colapso cardíaco, hipertensión arterial, Enfermedades Cerebrovasculares.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS SALUD

Vocación:

Gusto, es gratificante, amor por la carrera, labor social, aportar a la sociedad profesionales, vocación hermosa, retroalimentación con los estudiantes, adquirir experiencia, formadores integrales del ser, Responsabilidad y compromiso muy grande, reto, resignificación conceptual (docente, profesor, maestro), proyecto de vida (trabajo – familia).

Mental:

Estrés Laboral por exposición a ruido, sobrecarga laboral, situaciones del entorno, características de personalidad de los docentes.

Enfermedades Somáticas: Colón irritable, fibromialgia.

4.7 Enfoque de análisis

Posterior al desarrollo de la encuesta sociodemográfica, grupos focales y entrevistas semiestructuradas, se continuó con la transcripción textual de las grabaciones de cada uno, para el respectivo análisis de los datos y codificación de las categorías. Se utilizó como soporte los Programas de Excel, SPSS y Atlas.ti.

4.8 Consideraciones Éticas

Para la realización de la presente investigación se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones éticas, cuyo propósito fundamental fue velar por la protección de los derechos de las personas participantes.

A continuación se describen las principales consideraciones éticas:

- Utilización del protocolo aprobado bajo la revisión ética del Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Universidad del Valle.
- Explicación de los objetivos de la investigación a las personas participantes en el proyecto investigativo, así como la socialización, explicación y diligenciamiento del

consentimiento informado con cada docente, a cargo de los dos investigadores, quienes resolvieron las dudas e inquietudes presentadas por los docentes, haciendo énfasis de que la participación era voluntaria y que podían abstenerse de continuar en el proyecto, por lo tanto eran libres de retirar su consentimiento de participación en cualquier momento. (Anexo B).

Adicionalmente se contó con el aval por parte de la Secretaria de Educación Municipal del Municipio de Palmira. Los rectores de las dos instituciones participantes autorizaron para que los dos investigadores desarrollaran una reunión previa con toda la planta docente de básica secundaria de cada Institución y poder explicar a todos los participantes los objetivos, métodos, técnicas de recolección de la información, ventajas previstas y posibles riesgos inherentes al estudio, metodología a desarrollar, reserva absoluta de la información, entre otras.

De igual forma, se explicaron a los participantes los riesgos de la investigación, que en este caso, según los parámetros dispuestos por la Resolución 8430 de 1993 ^[61] se considera investigación sin riesgo, debido a que las técnicas y métodos desarrollados no necesitaron intervención o modificación de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los docentes.

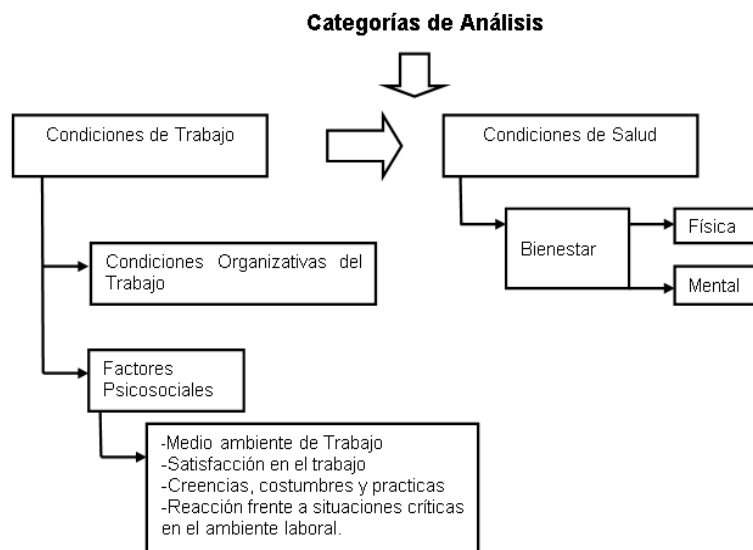
Por último, se dará el reconocimiento a todas personas que directa o indirectamente colaboraron en la realización de la investigación, se socializarán los resultados y se generarán recomendaciones a las Instituciones y participantes.

5. Hallazgos

El presente capítulo contiene la descripción y análisis de los hallazgos obtenidos con la aplicación de la encuesta sociodemográfica y el desarrollo de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas, realizadas a los docentes de básica secundaria de dos Instituciones Educativas de la ciudad de Palmira.

Toda la información obtenida con el desarrollo de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas con los docentes, fueron transcritos textualmente y se procedió a la codificación preliminar a través del programa Atlas ti. Esta codificación permitió definir categorías y subcategorías de análisis, las cuales se expresan en la gráfica 2.

Gráfica 2. Esquema Categorías de Análisis Preliminar

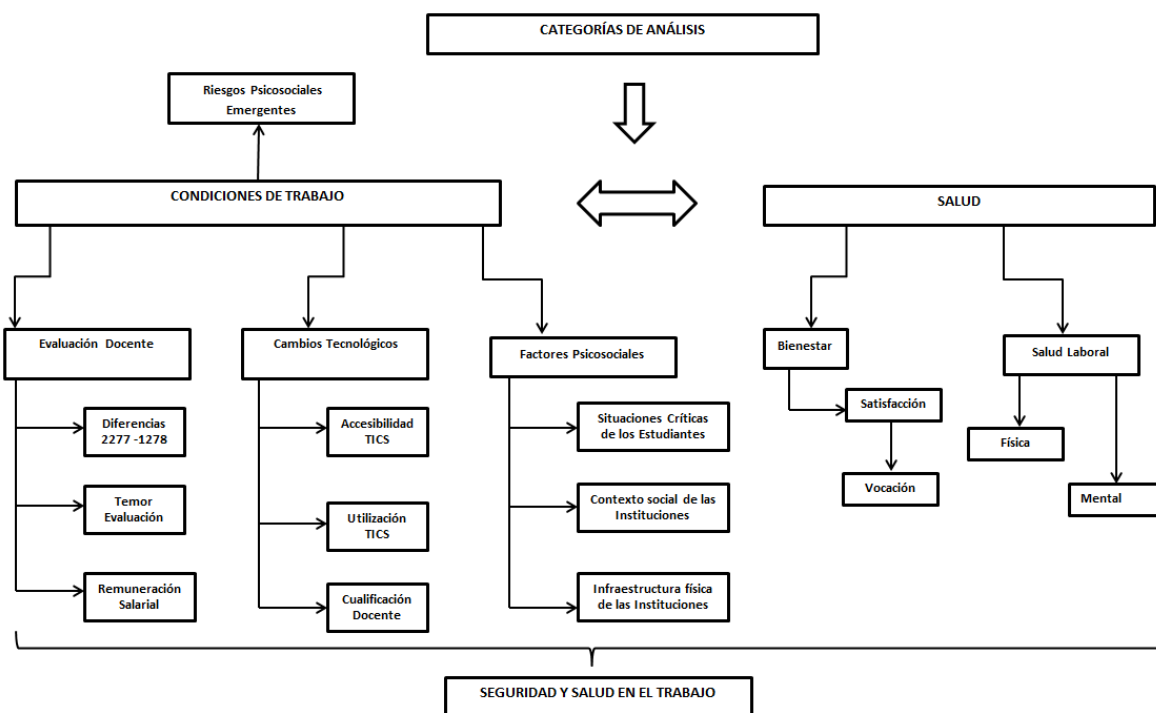


Posteriormente se llevó a cabo el análisis comparativo y sistemático de la información, a través de la agrupación y cruce de las categorías y subcategorías obtenidas. Es importante mencionar que se tuvo en cuenta la saturación de la información para la

construcción de las categorías de análisis, así como las diferencias que se encontraron en los relatos.

Una vez se hizo todo el proceso de análisis de la información, se identificaron las categorías emergentes, que permitieran dar paso a la tercera fase denominada teorización. Este ejercicio permitió replantear las categorías de análisis, tomando como eje principal las categorías emergentes identificadas en condiciones de trabajo y salud. (Gráfica 3.)

Gráfica 3. Categorías de análisis



Se realizó una validación de la relación entre las categorías centrales con el esquema conceptual planteado, teniendo en cuenta las categorías emergentes. Para responder a la rigurosidad científica, se tuvo en cuenta la confiabilidad o validez de la información a través de la contrastación de los hallazgos, lo que es denominado como triangulación de

datos, es decir confrontar las opiniones de los participantes en los grupos focales y entrevistas con estudios investigativos similares, que permitieran darle mayor validez a la información al estudio.

5.1 Caracterización Sociodemográfica de los participantes

Se contó con la participación de 33 docentes de básica secundaria de las dos Instituciones, así: 48% de la Antonio Lizarazo con sus dos sedes (Central y Rosa Zarate) y 52% para la Institución Educativa de Roza (Cárdenas y Rogerio Vásquez Nieva).

La caracterización por sexo, mostró que 52% de los participantes fueron mujeres y 48% hombres. Al revisar los rangos de edad de los participantes, se encontró que la mayoría se encuentran en una edad de adultez madura, los rangos de edad que predominaron fueron mayores de 51 años con 45% y en el rango de 41 a 50 años fue 36%.

Frente al grado de escolaridad, 55% de los participantes cuentan con pregrado y 36% con postgrado, situación que se relaciona mucho con la asignación laboral que tienen en este momento los docentes de básica secundaria de ambas instituciones educativas observadas.

Teniendo en cuenta que los estudios postgraduales son un factor importante para el escalafonamiento, se esperaba encontrar un porcentaje más alto de docentes con este tipo de formación, la mayoría de los docentes manifestaron inconformidades por la falta de apoyo económico por parte del Estado para la misma y poca motivación para realizar estos estudios, puesto que la remuneración no compensa la inversión económica y el tiempo que deben dedicar para obtener un título postgradual.

Dada la temática de la investigación, era importante conocer algunos aspectos asociados con los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en general se encontró que 67% tienen entre 3 y 4 personas a su cargo, 45% cuentan con vivienda propia, 27% vivienda familiar y 24% alquilada.

Al revisar las funciones desarrolladas por los participantes, 97% manifestó realizar docencia únicamente, un participante manifestó que sus funciones estaban orientadas a la coordinación y docencia (3%). Se consideró como un hallazgo relevante de la investigación, que 100% de los participantes en su tiempo libre realizaban actividades relacionadas con su rol docente, por ejemplo, manifestaron dedicar tiempo en casa para la preparación de clases y calificación de trabajos de los estudiantes.

Así mismo, 46% de las mujeres manifestaron que destinaban gran parte de su tiempo libre para el desarrollo de labores domésticas. 24% del total de participantes manifestaron que adicionalmente realizan actividades lúdicas deportivas en sus tiempos de descanso.

Sin embargo, algunos docentes manifestaron diferencias respecto al número de horas que laboraban semanalmente, argumentando el hecho de tener que realizar contrajornadas para la atención de padres de familia, asesorías a estudiantes de bajo rendimiento académico, participación en capacitaciones, elaboración de planes de trabajo, calificaciones de trabajos o sencillamente dictar clases en la jornada de la tarde, es por ello, que muchas de estas funciones o actividades deben terminarse en casa y los fines de semana, limitando el tiempo para compartir con la familia, conllevando a un riesgo para la salud mental de los docentes. Adicionalmente, una minoría de participantes manifestó laborar en la jornada nocturna, con remuneración de horas extras.

“Y entonces llega uno a la casa aparte de que tiene que calificar los trabajos preparar las clases, porque sale uno con todo el trabajo, atrasado, se acuesta uno a dormir y se despertó y se acordó por tal cosa esto u otra situación, que tengo que cumplir con esto, que me dieron plazo para esto, entonces la misma salud mental de uno se va afectando”. (Institución rural - 10-M,1,S,4,)

Respecto a la caracterización laboral, se encontró que 61% de los participantes estaban contratados bajo el nuevo estatuto docente (Decreto 1278 de 2002), 39% restante de los docentes pertenecían al anterior estatuto (Decreto 2277 de 1979). El 73% de los docentes

se encontraban vinculados de carrera o nombrados, lo que las Instituciones denominan como “*en propiedad*”, un participante se encontraba como provisional, del 1278. A pesar de que predominó una población contratada por el nuevo estatuto docente y en muchos de los relatos los participantes manifestaron las limitaciones que actualmente se presentan para sindicalizarse, el 56% de los participantes se encontraban sindicalizados.

Por otra parte, los participantes reportaron una amplia experiencia laboral como docentes, 33% de ellos manifestaron experiencia docente mayor de 20 años, 18% más de 10 años, 12% más de 15 años y 9% más de 30 años ejerciendo dicha labor. Lo anterior, puede llevar a inferir que los docentes cuentan con una estabilidad laboral.

La Tabla 7 describe los resultados cuantitativos de las variables analizadas en la encuesta de caracterización sociodemográfica y laboral de los participantes.

Tabla 7. Caracterización sociodemográfica

Variable	Frecuencia n33	%
Sexo		
Femenino	17	51,52
Masculino	16	48,48
Rangos de edad		
21-30 años	1	3,03
31-40 años	5	15,15
41-50 años	12	36,36
51 y más	15	45,45
Escolaridad		
Secundaria	1	3,03
Pregrado	18	54,55
Postgrado	12	36,36
No responde	2	6,06
Personas a cargo		
Ninguna.	6	18,18
Entre 1 y 2 personas.	5	15,15
Entre 3 y 4 personas.	22	66,67
Tipo de Vivienda		
Propia	16	48,48
Alquilada	8	24,24
Familiar	9	27,27

Tabla 8. Caracterización Laboral

Variable	Frecuencia n 33	%
Institución Educativa		
Lizarazo	16	48,48
Rozo	17	51,52
Sede		
Central	10	30,30
Rosa Zarate de Peña	6	18,18
Cárdenas	10	30,30
Rogerio Vásquez Nieva	7	21,21
Jornada Laboral		
Mañana	28	84,85
Tarde	1	3,03
Mañana y Tarde	4	12,12
Decreto		
2277 de 1979	13	39,39
1278 de 2002	20	60,60
Tipo de contrato		
Provisional	9	27,27
En propiedad	24	72,73
Sindicalizado		
Si	19	55,58
No	14	42,42
Años de experiencia docente		
1 y 5 años	2	6,06
6 y 10 años	5	15,15
11 y 15 años	6	18,18
16 y 20 años	4	12,12
21 y 25 años	11	33,33
26 y 30 año	2	6,06
30 y 33 años	3	9,09
Antigüedad en la institución		
1 y 3 años	5	15,15
4 y 6 años	1	3,03
6 y 10 años	7	21,21
11 y 15 años	9	27,27
16 y 20 años	2	6,06
+ de 20 años	6	18,18
Horas laboradas semanalmente		
22 horas	32	96,97
> 22 horas	1	3,03

5.2 Condiciones de Trabajo y Salud de los docentes de básica secundaria.

Al abordar conceptos tan amplios como “*condiciones de trabajo*” y “*salud*”, en la población docente, fue fundamental hacer una revisión del estado del arte, que permitiera delimitar estos dos conceptos y generar la pregunta problema ¿Cómo interpretan sus condiciones de trabajo y la relación con su salud laboral los docentes de dos instituciones de básica secundaria del sector público del municipio de Palmira?

En los últimos años la concepción de salud ha ido trascendiendo, dejando de lado el enfoque unicausal, biológico, para concebir la salud como un fenómeno multicausal, histórico, social. Por lo anterior, las condiciones de trabajo se convierten en un determinante social, influyente en la salud y bienestar de la población docente. Es por ello, que los factores psicosociales cada vez toman mayor importancia en los contextos laborales, debido a las implicaciones positivas o negativas en la salud laboral de los trabajadores.

A continuación se relatan los hallazgos relacionados con las dos categorías del estudio: Condiciones de Trabajo y Salud.

5.2.1 Condiciones de Trabajo

Para el análisis de los resultados de las condiciones de trabajo se tuvo en cuenta las relaciones entre las categorías: evaluación docente, cambios tecnológicos y factores psicosociales.

En cuanto a la evaluación docente se incluyeron el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, el temor de la evaluación docente y la remuneración salarial. En relación a los cambios tecnológicos se analizó todo lo relacionado con la accesibilidad y uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC), así como la cualificación docente. En los factores psicosociales, se tuvo en cuenta las situaciones críticas de los estudiantes, el contexto social de las instituciones y la infraestructura física y medio ambiente de las instalaciones.

De manera general, existe una inconformidad frente al nuevo estatuto docente, manifestando una pérdida de la estabilidad laboral y de beneficios, el anterior estatuto no contemplaba el componente de evaluación docente. El Decreto 1278 de 2002, solamente generó un incremento en el salario a costa de perder derechos o beneficios. Así lo manifestaron algunos de los participantes:

“Yo el único cambio que le veo es que me aumentó el salario, yo estaba en el escalafón 7 y pase al escalafón 2A porque tengo una Especialización, entonces me pasaron a un nivel más alto, en dinero aumentó, pero en beneficios perdí, porque el 2277 mantiene en un mejor estado laboral al docente, estabilidad todo, mientras que el 1278no, en el 1278 tiene que concursar para subir de escalafón”. (Institución urbana– 9-M,1,NS16)

“El 1278 es una falsa propiedad, una falsa estabilidad, porque está uno sometido a muchas evaluaciones a muchas presiones”. (Institución rural - 8-H,1,NS,6)

Respecto a la evaluación docente, para la mayoría de docentes de básica secundaria este proceso es visto de manera positiva, manifestaron que la evaluación les ha permitido autoevaluarse y generar acciones de mejora en pro de su vocación docente. Sin embargo, refieren inconformidad por los mecanismos y estrategias utilizadas por el gobierno y las instituciones de educación para el desarrollo de las mismas. Es por ello, que algunos docentes pertenecientes al nuevo estatuto (Decreto 1278 de 2002) expresaron sentimientos de temor por la evaluación.

Manifestaron estar sometidos a muchas presiones, por las evaluaciones que deben presentar y sentimientos de frustración y temor ya que los resultados no son socializados, el docente no tiene claridad cuáles son los criterios de evaluación y no reciben retroalimentación de los resultados obtenidos. Además comentaron, que las evaluaciones siempre tienen un enfoque diferente, por lo que el docente después de presentar la prueba continúa preparándose, pero al presentar la siguiente prueba encuentran un enfoque diferente.

“Es que uno no sabe esta calificación de donde sale, porque lo meten en un grupo como de 1000 personas y de esas 1000 van calificando...” (Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

“Un cambio que se ha visto en el 1278 es una falsa propiedad, una falsa estabilidad, porque esta uno sometido a muchas evaluaciones, muchas presiones” (Institución rural - 8-H,1,NS,6)

Evidentemente, aplicar procesos evaluativos a unos y eximir a los otros, puede generar la sensación de inequidad para el gremio docente. De manera específica en la institución educativa rural, los docentes de básica secundaria en su mayoría perciben presión y amenazas durante el período de prueba, después de haber ganado el examen. Refieren que por el hecho de tener un título universitario, el docente tiene las capacidades para ejercer su labor, por lo tanto, consideraron importante la evaluación, pero refutan los mecanismos utilizados de amenazas, sintiéndose en ocasiones “perseguidos” por parte de los directivos.

Así mismo, algunos docentes manifestaron experiencias de compañeros que se inscriben en otros municipios cercanos al Valle del Cauca, donde la demanda de docentes es menor o el concepto de calidad docente puede diferir, todo con el fin de poder tener mayores oportunidades de aprobar el examen.

“En estos días unos compañeros me dijeron no nos vamos a meter por Cali, porque por Cali hay gente que nos da la pela, metámonos por Tuluá, entonces asocian a Tuluá con la gente de la montaña, vamos a dar mejor resultado, por Cali nos dan la pela”. (Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

En la institución educativa rural, algunos docentes expresaron sentirse todo el tiempo supervisados, teniendo que hacer ajustes a sus clases y comportamientos para evitar ser llamados por la coordinación. Es interesante observar, cómo estas sensaciones están íntimamente ligadas con el tipo de administración y del manejo que el rector dé en su institución.

“Yo estoy muy de acuerdo con la evaluación, con la evaluación para aprender, con la evaluación para ganar el concurso de méritos, con todo eso yo estoy de acuerdo. En lo que estoy en desacuerdo es como en muchas instituciones los rectores de pronto ven esta situación para amenazar al docente para someter y muchas veces comienzan para abusar, para perseguir..” (Institución rural -10-M,1,S,4)

“Miedo de que me evalúen yo no he sentido aquí. Yo lo hablo por lo que hace el rector, la evaluación con nosotros es absolutamente ecuaníme, la evaluación está hecha en términos de objetividad...”
(Institución urbana- 8-H,1,S,8)

Al abordar todo lo relacionado con remuneración salarial, la mayoría de los docentes de básica secundaria refirieron insatisfacción, independiente del Decreto que los rija para su contratación. Por ejemplo, los docentes que se encontraban contratados por el Decreto 2277 de 1979, manifestaron que para llegar al nivel más alto de remuneración debían cumplir con ciertos requisitos, como es el tiempo de servicio, que oscila entre 20 y 24 años, generando sentimientos de frustración en los docentes que alcanzaron el nivel más alto de escalafón (grado 14) y sienten que por más estudios que realicen su salario no aumentará. Así mismo, los docentes pertenecientes al Decreto 1278 de 2002, mencionaron que evidentemente el realizar estudios postgraduales puede mejorar su remuneración salarial.

“Para poner un ejemplo gana más el celador, sin demeritar su profesión que no ha pasado por la universidad, que no ha hecho capacitaciones, que nosotros como docentes...” (Institución rural - 10-M,1,S,4,)

“Nosotros tenemos que concursar para ganarnos millón quinientos y nos evalúan para la estabilidad del sueldo, no hay salario digno”. (Institución rural - 11-M,1,NS,4)

“Pienso que si los docente somos formadores de un país, de una sociedad, estamos muy mal remunerados, tanto en el régimen 2277 como para el 1278, sea con concurso o sin concurso estamos mal remunerados”. (Institución urbana– 9-M,1,NS16)

Es importante mencionar que el proceso de escalafonarse varía según el Decreto, en el 2277 éste depende del tiempo de servicio principalmente, a diferencia del Decreto 1278 de 2002, que depende del nivel de formación y del ejercicio de concursar para poder ascender. Esto es un aspecto que genera malestar docente, la mayoría de docentes argumentaron que la inversión económica y de tiempo que deben hacer para cualificarse no se compensa con la remuneración recibida; además este incremento salarial depende de la aprobación del examen de concurso y en muchos casos puede ser reprobado,

generando sensación de frustración y desmotivación.

“Yo tenía una experiencia de un compañero, que pertenece al 1278 y se sentía frustrado porque cada vez que presentaba el examen lo perdía, una vez entro a mi oficina llorando, viejo no sé qué hacer, se sentía mal sólo por el hecho de no pasar el tope que exige el gobierno...” (Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

Así mismo, una minoría de docentes pertenecientes al Decreto 1278, de la institución educativa urbana, manifestaron sentirse a gusto con su remuneración salarial. Consideraron que el estar contratados por este Decreto, les genera estabilidad laboral al hacer comparaciones con lo que devengan actualmente otros profesionales o colegas en el sector privado o por las experiencias que han tenido ellos mismos al laborar en instituciones educativas del sector privado, de educación superior, por prestación de servicios o provisionalidad y el hecho de estar ya contratados de *“propiedad”*, les otorga una sensación de estabilidad, que les permite proyectar su futuro a mediano y largo plazo. De igual forma, reconocen que para mejorar su remuneración salarial deben realizar estudios postgraduales y aprobar el examen de competencias que realiza la comisión civil.

“Por ejemplo, yo empecé por prestación de servicios, luego provisional, me acuerdo que en el Cauca dije: voy a concursar y concurse en el Valle y dando gracias a Dios salí, entonces me ha dado estabilidad, tengo mi hogar, entonces ha sido lo mejor en este momento, le permite hacerse unos objetivos más claros, soñar con otro tipo de cosas, de una alguna me da como esa tranquilidad”. (Institución urbana- 6-M,1,S,4,)

En general, se pudo observar como para los docentes de básica secundaria tanto de la institución urbana como rural, el ser docentes *“nombrados”* en el sector público les otorga una estabilidad laboral y económica. Evidenciando en los docentes un cuestionamiento frente a los lineamientos y normas establecidas por el gobierno; consideraron que estas modificaciones en los estatutos pueden desfavorecer las relaciones interpersonales entre los docentes, consecuencia de las inequidades y el manejo de cómo se organizan los procesos evaluativos.

De igual forma, una minoría de docentes de básica secundaria, pertenecientes al Decreto 2277 de 1979, manifestaron sensación de malestar por parte de los compañeros que hacen parte del Decreto 1278 de 2002, específicamente una división entre los dos Decretos, manifestaciones como: *“Es hora que ya se desocupe”, “Cuando se van...”*(Institución rural -Entrevista - 3-M,2,S,22), ya que quienes pertenecen al 2277, tienen la posibilidad de pensionarse y continuar laborando unos años más a diferencia de los pertenecientes al 1278.

“El gobierno nos ha puesto a pelear entre nosotros mismos de cierta manera, porque este “man” como ha ganado los 4 exámenes en poco tiempo, en poco tiempo ya tiene un salario tan bueno”.
(Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

Por otro lado, al abordar la subcategoría de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), se encontró gusto en la mayoría de los docentes por las TIC's, por querer aprender y mejorar sus competencias en este aspecto; manifestaron que el utilizar la informática ha sido un gran apoyo, les ha permitido salir de lo tradicional, mencionando que los estudiantes en muchas ocasiones les orientan al respecto, considerándolos “nativos digitales” (Institución urbana- 12-H,1,NS,11). En la institución urbana, se encontró que se cuenta con el apadrinamiento de una entidad externa, quien fortalecerá el manejo de la informática y la accesibilidad a los computadores; tanto para los docentes como para los estudiantes, ya que el proyecto tiene como finalidad ofrecer a cada estudiante un computador.

Una dificultad en la institución educativa urbana, es que la sede principal cuenta con tres salas muy pequeñas, el volumen de estudiantes es amplio y no logra suplir la demanda. Las otras sedes no tienen los mismos recursos tecnológicos, por lo tanto, los docentes manifestaron que continúan desarrollando sus actividades de manera tradicional. Adicionalmente, se encontró una limitante y es la falta de conciencia que tienen los estudiantes frente al cuidado de estos elementos, situación que no ha contribuido a la vida útil de los equipos, la institución no cuenta con recursos económicos para hacerles un mantenimiento o reposición periódica, en este sentido, si el equipo se daña no se logra reponer de manera oportuna.

En la institución educativa rural, se presenta una situación muy similar, los docentes manifestaron que cuentan con algunas aulas dotadas para el manejo de las TIC's, sin embargo, pocos docentes no lo utilizan porque los directivos no lo consideran importante, por la temática de la asignatura que dictan.

“Eso solamente se lo facilitan para un área y para otras no, porque no son tan importante. Mi área es religión, la más importante, váyase a castellano o váyase a otras áreas...” (Institución rural - 6-M,1,S,8,)

Así mismo, manifestaron que la accesibilidad no es igual para todas las sedes, la única que cuenta con mayor avance tecnológico es la sede principal (Cárdenas), las otras adolecen de muchos recursos tecnológicos, sumado a la gran demanda de estudiantes, situaciones que limitan aún más su utilización. Expresaron que en algunas sedes, contando la principal, se cuentan con equipos tecnológicos dañados por el uso, no contando con recursos económicos para su reposición y mantenimiento, por lo que los docentes deben buscar otras estrategias.

Por otro lado, una minoría de docentes de básica secundaria, manifestaron limitar en sus clases la utilización del celular como herramienta para búsqueda de información, debido a que esto puede ser visto de manera inadecuada por parte de los directivos o coordinadores. Hubo manifestaciones de algunos docentes que han sido llamados a la coordinación, por permitir durante sus clases la utilización del celular por parte de los estudiantes, reiterando que los directivos desconocen la intención u objetivo de la actividad. Esto evidencia una vez más, la predisposición que pueden tener algunos docentes de básica secundaria con la evaluación y desempeño docente.

En términos generales se encontró que los docentes de básica secundaria de las dos instituciones educativas tanto rural como urbana, han empezado a adoptar las TIC's en su día a día, siendo conscientes de la importancia de ofrecer a los estudiantes diversas estrategias pedagógicas, para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por tal razón, generan actividades que les permita aprovechar la tecnología que tienen

algunos de sus estudiantes (tablet, celulares de alta gama), los cuales facilitan el acceso a internet y redes sociales. Sin embargo, son conscientes del arduo trabajo que deben hacer con los jóvenes para su uso adecuado. Se destaca el interés que todos manifestaron por aprender y capacitarse en el área, que les permita estar acordes a las tendencias actuales y poder promover estudiantes más participativos y creativos en su proceso de formación.

Otro aspecto positivo que rescataron los docentes de básica secundaria con la utilización de las TIC's, es que han podido *“descansar un poco más”*; pueden organizar sus clases de una manera más rápida, hacer los ajustes que requieran a los temas, los procesos administrativos como llevar las notas que anteriormente lo hacían manualmente, ahora lo realizan en el computador, ahorrando tiempo. De igual forma, el utilizar la tecnología como apoyo para sus clases, les ha permitido ser más abiertos a la diversidad de conceptos y de respuestas que se pueden dar ante un tema; permitiéndole al estudiante explorar y ser un agente activo en su proceso de formación.

“Pues yo diría que el alumno ha aprendido más y que yo digamos entre comillas he descansado, he descansado en cuanto a la parte memorística, de que uno se vuelve como muy cuadrado allí, ese es el concepto y no es otro, entonces ya no, ya acepto más respuestas, comprendo mucho al estudiante en eso...”(Institución urbana– Entrevista - 6-M,2,S,9)

Por otro lado, está investigación abordó temas relacionados con los factores psicosociales, que hacen parte de las condiciones de trabajo del gremio docente, es por ello, que se trataron aspectos relacionados las situaciones críticas de los estudiantes y el contexto social de las instituciones.

Teniendo en cuenta los contextos sociales de las dos instituciones educativas, se consideró importante abordar con los docentes de básica secundaria los factores extralaborales, que pueden afectar su desempeño laboral. La institución urbana se encuentra ubicada en la comuna 1, al noroccidente de la ciudad de Palmira, en el barrio Caimitos, estrato socioeconómico 1 y 2, esta zona es identificada por la mayoría de los palmiranos como una zona vulnerable, por los altos índices de violencia que se

presentan, en gran parte, porque en este sector se encuentra ubicada una banda delincuencial, que lleva por nombre “los trescientos”. El observatorio de seguridad, convivencia y cultura ciudadana del municipio de Palmira ^[62], informó que en el año 2014, las comunas que más homicidios presentaron fueron en su orden la comuna cinco que registró 30 casos, la comuna 1 con 22 casos y la comuna 4 con 17 casos.

Un factor que juega un papel importante y que puede ser causal de estrés laboral en los docentes de básica secundaria de la institución urbana, es el riesgo de sufrir atracos, robos, amenazas tanto de la banda de los trescientos, como de los mismos estudiantes. Manifestaron estar expuestos a estas situaciones constantemente, comentando casos difíciles que han vivido algunos compañeros, quienes han sufrido amenazas o han sido víctimas de atentados por arma de fuego en la institución.

“Hemos tenido casos muy difíciles, el caso de Cesar que venía para acá y dos veces lo han herido con arma, bala, se presenta amenazas a los docentes, amenazas a los rectores. Todos los rectores que han pasado han sido amenazados, pues de pronto ya nos conoce la comunidad y de pronto no nos tiran tanto como a robar, pero más sin embargo nos roban”. (Institución urbana– 9-M,1,NS16)

A pesar de estas situaciones, es interesante ver como los docentes reconocen que el contexto social en el que se encuentra la institución si representa un riesgo para ellos, sin embargo cada uno, con el tiempo ha aprendido a manejar esta situación y a generar estrategias de adaptación y precaución. Adicional a ello, los docentes que llevan una trayectoria en la Institución son reconocidos por la comunidad, por lo que en ocasiones los hace menos vulnerables a situaciones de robo o atraco.

“A mí me hicieron un comentario en el año pasado, cuando salíamos de la Rosa Zarate, me dijo un joven que salió del colegio y se metió a la banda de los trescientos y me dijo, profe “a los profes los quieren robar”, pero usted es la que viene con ellos y la vemos a usted, no ellos son los profes, ellos se venían conmigo en montón, entonces reconocían a la más viejita de la institución de la jornada de la mañana...” (Institución urbana– 9-M,1,NS16)

Por otro lado, la institución educativa rural, se encuentra ubicada en el corregimiento de Rozo, los docentes manifestaron que una situación que se ha venido proliferando, es el

aumento de bares y discotecas, con poco control para la venta y consumo de bebidas alcohólicas para los menores de edad. Esto genera un riesgo psicosocial en los docentes, quienes manifestaron agresividad por parte de los estudiantes y con la comunidad en general, es decir que son constantes las peleas y riñas por diversos factores, por lo general éstas se presentan al terminar la jornada escolar y el docente debe estar al margen de estas situaciones.

Adicionalmente, se ha incrementado prácticas culturales como los “*famosos piques*”, los cuales son favorecidos en cierta manera por los padres de familia u acudientes, quienes obsequian a sus hijos vehículos como motocicletas de regalo de quince años y los docentes deben estar al pendiente de estas situaciones que en la mayoría de casos terminan en disturbios a la salida del colegio.

“No pues la parte de los estudiantes presentan muchas pelea entre los muchachos, y he tenido como profesor que intervenir en estas situaciones”. (Institución rural - 13- H,2,S,17)

“Hace falta la parte cultural con los padres, el regalo de 15 años a sus hijos son motos. No hay nada que hacer acá”. (Institución rural - 2-M,2,S,17)

Estas situaciones del contexto social, sumadas a la falta de acompañamiento de los padres en el proceso de formación de sus hijos es un factor predisponente para que los estudiantes desarrollen comportamientos y hábitos inadecuados, consecuencia de la disfuncionalidad que existe en la mayoría de los hogares, influyendo negativamente en la visión del estudiante actual frente a su proceso educativo y proyecto de vida. Estas situaciones favorecen sentimientos de frustración e impotencia en la mayoría de los docentes.

En general, los docentes manifestaron que los estudiantes y comunidad en general tienen poca conciencia frente a la educación, el bajo nivel de educativo favorece que estas situaciones sean replicadas de generación en generación y la sociedad se ha encargado de estigmatizar a las personas de bajos recursos económicos como “*el pobrecito*”, favoreciendo la mendicidad.

Sin embargo, se encontró que no sólo el contexto social donde se encuentre ubicada la institución puede ser un factor influyente para que los estudiantes de básica secundaria construyan su proyecto de vida, sino que la falta de acompañamiento de los padres de familia, derivado principalmente de procesos de separación, violencia intrafamiliar, entre otros, pueden ser factores predisponentes para la desmotivación y desinterés del estudiante por continuar formándose a niveles superiores, como un pregrado.

Evidentemente, estas situaciones familiares, sumadas a los problemas económicos influyen notablemente en los comportamientos agresivos de los estudiantes, rendimiento académico, afectando el desarrollo normal de las clases, teniendo que el docente generar diversas estrategias para el manejo de estas situaciones al interior de las aulas. Principalmente manifestaron que el trato con amor, ha sido una herramienta fundamental para abordar a los estudiantes, esto les ha permitido que el estudiante asuma una posición menos violenta y agresiva.

“Son muchachos que necesitan mucho afecto, en la casa han sido maltratados, entonces esa falta de afecto en la casa la demuestran en el colegio con agresión o contestan mal, en comportamientos, pero cuando encuentran en un docente afecto, entonces cambian, entonces uno debe estar como a la expectativa de como trato a este o como trato este otro”. (Institución urbana- 5-M,2,NS,14)

“El trato con amor, cuando ellos expresan una palabra grotesca, entonces contestarle con un te quiero, enseñarles que la Ley universal es el amor, eso es lo más importante que nosotros tenemos que dejarle al estudiante, no gritarles, no maltratarlos, de parte de nosotros los docentes...” (Institución urbana- 1-M,2,S,18)

“Es este sector rural, toda la estructura del campo hay desinterés de parte de los estudiantes, y de los padres de familia, es más ellos vienen como a desahogar lo que en la casa de pronto se dice, no les prestan atención...” (Institución rural - 1-M,1,S,3)

Manifestaron que los problemas económicos de las familias de los estudiantes afectan el desempeño académico, muchos niños llegan a la institución con hambre. Es importante mencionar que las instituciones suministran el restaurante para los estudiantes, sin embargo, en algunos meses específicos, el contrato se finaliza o no se

cuenta con este apoyo, por tal razón, los muchachos no cuentan con este beneficio y esto afecta emocionalmente al docente, porque son situaciones que no se pueden cambiar y que generan impotencia en él. Esta situación se encontró principalmente en la institución educativa urbana.

“Empezamos a mirar las dificultades que ellos tienen en este momento, sobre todo cuando se acaba el restaurante. Cuando no hay restaurante, no vienen, uno los ve por ahí, agachados y se le acerca y les pregunta que les pasa y le dicen a uno: “ayer no comí”, “hoy tengo hambre”, otra vez con el dolor de cabeza y que paso otra vez, “no hay, no hay”, entonces eso lo hace sentir a uno como impotente”. (Institución urbana– 2-M,2,S,21)

Teniendo en cuenta que la labor docente implica el desarrollar una serie de prácticas o hábitos en pro de generar en los estudiantes un gusto, expectativas e interés por las temáticas de las asignaturas, cada docente desde su experiencia y manejo ha desarrollado ciertos hábitos o estrategias para el desarrollo de las clases.

En general, los participantes manifestaron la pérdida de valores y de formación en el ser en sus estudiantes, quizás por la falta de acompañamiento de los padres, por lo tanto, los docentes han generado algunos hábitos o estrategias para el desarrollo de sus clases. La mayoría comentaron que realizan reflexiones con sus estudiantes sobre temas del contexto social en el que se desenvuelven los jóvenes, que les permita analizar y dar su punto de vista y lograr una retroalimentación final. El desarrollar debates, simposios, conversatorios, son estrategias utilizadas por los docentes para que el estudiante fortalezca el criterio y posición frente a diversos temas.

“Hay algo que yo le he sacado mucho provecho, en mi clase yo siempre llevo y les hago reflexión, yo les traigo una copia de un tema de suceso de algo que tenga que ver con acontecimientos propios de acá, por ejemplo los atracos, la prostitución yo les hago la reflexión, las leemos, hacemos la retroalimentación y allí ellos elaboran su propio concepto”. (Institución Urbana– 9-M,1,NS,16)

También se encontró la importancia de promover en los estudiantes la parte espiritual, algunos docentes manifestaron utilizar la oración para iniciar las clases y el agradecimiento a Dios por todos los beneficios recibidos diariamente. La mayoría de docentes de básica secundaria, reiteraron que al estudiante debe dársele un trato con

amor, vienen de situaciones muy difíciles y es importante que se le dé un manejo diferente. Reforzar aspectos de urbanidad, como la importancia de saludar y agradecer por los servicios prestados, son otros de los valores que refuerzan constantemente los docentes con los jóvenes.

Algunos participantes expresaron que el elaborar reglamentos o manuales de sus asignaturas, agenda de trabajo, les ayuda para el desarrollo de sus contenidos. Por último, algunos docentes de básica secundaria manifestaron que aprovechan la tecnología para desarrollar sus clases, convirtiéndose en un hábito que les ha traído beneficios y buena respuesta por parte de los estudiantes, sin dejar de lado la utilización de otras herramientas como el diccionario y dándole un manejo y control a la tecnología de los estudiantes.

Los participantes comentaron que en términos generales han encontrado receptividad en los estudiantes con el desarrollo de sus estrategias, algunos muestran cierta resistencia, pero con el día a día el estudiante lo acepta y lo más importante traslada ciertos comportamientos a su casa, siendo muy gratificante para el docente.

“La oración, por ejemplo los chicos a los que oriento, siempre la primera hora es con la oración, más de uno me dice que en mi casa no la hago, que tal otra, pero lo que hacemos todos a través de la oración, no rezamos oramos y poco a poco me ha gustado la situación, porque poco a poco los estudiantes participan y ya cuando uno llega ya dicen “profe la oración”, o me cuentan ve profe anoche hice la oración con mi mamá, le gratifica a uno y es significativo para el muchacho”.
(Institución urbana- 4-H,1,S,10)

Es importante el concepto que los maestros tienen de su profesión, se consideran modelos a seguir, por lo tanto, fueron enfáticos en “*el trato con amor*”, no gritar al estudiante, ya que se encuentran atravesando la etapa de adolescencia y ellos como agentes formadores tienen una gran responsabilidad.

Es importante resaltar que tanto los docentes de la institución educativa urbana como rural, continúan utilizando estrategias de trabajo tradicionales, a pesar de que

mencionan que en su día a día han ido involucrando cada vez más las TIC's. Estos hábitos o prácticas pedagógicas tradicionales favorecen una mayor exposición a riesgo ergonómico (posturas prolongadas en bípedo y esfuerzo de la voz), siendo importante estudiar qué controles se pueden generar en los docentes que contribuya a disminuir la exposición a estos riesgos.

De igual forma, hubo algunos docentes que reiteraron la importancia de formación en aspectos relacionados con la didáctica y la pedagogía para el desarrollo de sus clases, afirmando que constantemente deben generar nuevas estrategias para abordar las temáticas con sus estudiantes, con el ánimo de motivarlos y dar una visión diferente de los conceptos.

“Lo que hago es renovar cosas, no generar siempre la misma rutina, es más el que es profesor siempre es rutinario, llega se para en su salón saca su manual, dicta lo que tiene que dictar, deja su tarea y sale. No me gusta eso...”(Institución rural – Entrevista- 1-H,1,S,6)

“Me gusta cada año llegar con cosas nuevas, buscar proyectos nuevos porque veo que los estudiantes yo soy de las convencidas de que la persona dependiendo la exigencia así mismo la persona da...” (Institución urbana– Entrevista - 6-M,2,S,9)

Al abordar otros aspectos que tienen relación con factores psicosociales, como infraestructura física y medio ambiente de las instituciones, se encontró insatisfacción en la mayoría docentes de ambas instituciones. En la institución urbana, especialmente en la sede principal (Cárdenas) manifestaron inconformidad en el diseño de las escaleras; es una planta educativa de cuatro pisos y las escaleras no cumplen con los requerimientos legales, favoreciendo un riesgo de caída. Además, manifestaron que la sala docente presenta problemas de iluminación y de manera general los docentes se encuentran expuestos a ruido constantemente, sumado a que el docente de educación física debe dictar su clase en el patio y los salones se encuentran contiguos a este.

Los docentes de la otra sede urbana, manifestaron estar expuestos a mucho polvo, las calles no están pavimentadas y cerca de la institución se encuentra una fábrica de ladrillo con emisión de polvo y humo constantemente. Así mismo, se encuentran expuestos a

ruido por el paso constante de vehículos pesados.

“La estructura física de las Instalaciones, por ejemplo aquí en esta sede las escaleras están mal elaboradas y son un riesgo para todos los docentes y también para los estudiantes”. (Institución Urbana– 9-M,1,NS,16)

“Se solicitó la valoración por la quema de ladrillo la valoración de los docentes, pero no se puede hacer nada porque es un tema político”. (Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

En la institución educativa rural, se evidenció problemas locativos y de riesgo físico, relacionados con la temperatura ambiental, consecuencia de la falta de ventilación de las aulas, sumado a la escasa capacidad instalada de algunas sedes para cubrir la alta demanda de estudiantes; presentándose hacinamiento en algunas aulas e incremento del calor, por las limitaciones para la circulación del aire. Los docentes manifestaron que estas situaciones son muy desgastantes y agotadoras para ellos.

De igual forma, manifestaron que algunas sedes tienen áreas sin pavimentar, por lo tanto, están expuestos a polvo, lo cual contribuye al incremento de ausentismo laboral debido a infecciones respiratorias y gripas. Si el docente no asiste a laborar, su grupo de estudiantes a cargo queda sin supervisión, esto favorece el notable incremento de ruido, por lo tanto, los docentes deben esforzar más su voz para dictar sus clases.

“Allá no hay salones pero si tenemos muchos estudiantes, La parte física está en mal estado porque el piso es en cemento, allá no hay aire, allá no hay televisores...” (Institución rural - 11-M,1,NS,4).

5.2.2 Salud

La categoría de Salud, tenía como finalidad conocer cómo perciben los docentes su salud física y mental. Para ello se tomó como base el concepto de salud de la OMS en el año de 1946 *“Completo bienestar de salud física, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad”* ^[63].

Sin embargo, esta definición ha ido trascendiendo al pasar los años, adicionando una mirada social, por lo que se consideró importante conocer en los docentes de básica secundaria el concepto que ellos tienen del “Bienestar en su trabajo”. Hubo diversas definiciones, pero todas muy relacionadas con adecuadas condiciones de trabajo, que les permitiera tener una estabilidad emocional con ellos mismos y con los demás. Por lo anterior, en esta categoría se plantearon dos subcategorías: Bienestar y Salud Laboral.

Al abordar la subcategoría de bienestar, algunos docentes relacionaron el concepto de bienestar en el trabajo con calidad de vida, con un entorno laboral óptimo para hacer el trabajo con gusto y adecuadas relaciones interpersonales, tanto con los compañeros de trabajo como con los directivos, estudiantes y padres de familia.

“Pues el bienestar para mí significa tener todos los medios para un buen ejercicio pedagógico, bienestar significa para mí tener estudiantes con buenas actitudes y aptitudes para el buen desarrollo de las mismas y digamos buenas relaciones entre los compañeros y la parte administrativa, digamos que haya buena relación que genera bienestar”. (Institución urbana-Entrevista8-H,1,NS,8)

No cabe duda que estas definiciones dadas por los docentes de básica secundaria sobre bienestar, no se alejan de los conceptos actuales que promueve la OIT sobre condiciones de trabajo óptimas para el mantenimiento o conservación de la salud laboral en los lugares de trabajo. Por lo que se consideró importante abordar con los docentes el significado y satisfacción del rol docente de básica secundaria, que permitiera conocer sus expectativas, sus metas y responsabilidades, las cuales están influenciadas por costumbres, creencias, aspectos económicos, cultura, violencia, entre otros.

Para la mayoría de los docentes de básica secundaria de las dos instituciones educativas, el ser docente significó el poder desarrollar su vocación, influenciados en muchos casos por la familia. Manifestaron que la docencia, les ha permitido desarrollar gusto por lo que hacen, reiterando la dedicación que esto implica y la gran responsabilidad que asumen, como formadores integrales del ser humano. En general, la mayoría expresó el gran amor que sienten por su profesión y que les ha gustado

especialmente ser docentes de básica secundaria, porque les ha permitido retroalimentarse y aprender con las experiencias de los jóvenes.

“Para mí particularmente significa poder desarrollar mi vocación, desde muy niña siempre la inclinación que tuve fue hacia la parte educar, empecé con mis hermanos, en mi casa había un colegio prácticamente, entonces con ellos empecé y me gustó tanto y descubrí que era lo que me gustaba, y trabajar con los estudiantes de bachillerato lo mismo que dice mi compañera...”
(Institución urbana- 5-M,2,NS,14)

Un participante consideró que el concepto de docencia debe analizarse desde la diferenciación entre ser docente, profesor y maestro. Consideraron que el concepto de docencia está relacionado con la política, la norma y el gremio de educación a diferencia de ser profesor, quien se encarga de enseñar y transmitir un conocimiento y por último el concepto de maestro, que tiene una connotación de transformación en el ser humano. Frente a esta diferenciación de términos el docente se concibe como maestro, ya que considera que con su quehacer contribuye a que los estudiantes puedan tener un mejor futuro tanto individual como social, *“que el estudiante se perciba como persona que pertenece a una sociedad”*. (Institución rural - 1-H,1,S,6)

De igual manera, los docentes de básica secundaria tanto de las instituciones educativas urbana como rural consideraron su trabajo bastante gratificante y satisfactorio. Poder ver cómo sus estudiantes logran cumplir sus metas a largo plazo, verlos graduados con una profesión y cumpliendo sus sueños, los llena de mucha satisfacción y alegría, especialmente el contribuir en el proyecto de vida de sus estudiantes, el sentir la gratitud por parte de ellos y sus acudientes o padres, les motiva e incentiva a seguir trabajando en pro de la profesión docente. Sin embargo, la mayoría de los participantes manifestaron falta de valoración de su labor por parte del Estado y la sociedad.

La mayoría de los docentes manifestaron sentir un gusto por apoyar u orientar a los estudiantes que presentaban dificultades o conflictos. Algunos docentes de básica secundaria afirmaron tener *sentimientos de frustración*, por la falta de expectativas de

los estudiantes, relacionado con el contexto social en el que se desenvuelven, donde la violencia y factores externos los puede desviar de su proyecto de vida.

“Pues uno lleva unas expectativas altas frente a la educación y lo que espera que sea la educación para los estudiantes, pues si yo me encuentro con muchachos y por ejemplo, digamos, un contexto además de la Antonio Lizarazo es muy difícil, para mí es una decepción pues yo me encuentro aquí con que 15 estudiantes de toda la Universidad de los que se han graduado aquí, algunos que incluso han pasado por mis clases, me encuentro con que son 5 o 7 muchachos en una promoción, y esto para una promoción es muy bajo y entonces me hacen sentir frustrado...” (Institución urbana- 8-H,1,S,8)

Un aspecto que reforzaron algunos docentes de ambas Instituciones, es cómo la experiencia docente les ha permitido tener mejores herramientas para poder interactuar con los jóvenes.

“En cambio la experiencia me ha dado más elementos para poder trabajar con ellos”. (Institución urbana- 5-M,2,NS,14)

En general, la mayoría de los participantes manifestaron sentir gran afinidad y gusto con su trabajo docente, especialmente con adolescentes, refiriendo sentirse más identificados con esta población; además el interactuar con los jóvenes ha fortalecido aspectos de su profesión y generado lazos de amistad a futuro. Resaltaron la gran responsabilidad y compromiso que tienen con los estudiantes, acudientes, instituciones y comunidad en general, y consideraron que ellos son una guía o modelo a seguir para sus estudiantes.

“La labor docente no te deja dinero, pero si te deja muchos amigos, demasiados amistades a futuro, y muchas veces uno se encuentra con muchachos y me dicen profe no se acuerda de mí, me dicen yo soy mecánico, yo soy abogado, yo soy ingeniero...”. (Institución urbana- 4-H,1,S,10)

Sin embargo, se encontró el caso de un participante, quien comentó que el ser docente de básica secundaria, significó una *“reconversión laboral”*, venía de ser docente de una institución de educación superior con exigencias y contexto diferente, teniendo que

adaptarse, sin embargo, se puede apreciar en sus relatos sentimientos de frustración, dada las limitaciones que se presentan en la Institución en la que actualmente labora.

Por otro lado, se abordó la percepción que tienen los docentes sobre su carga laboral, componente que se relaciona con su satisfacción. Se entiende carga laboral como la relación entre las actividades asignadas y el número de horas semanales que debe laborar el docente.

En la institución educativa del sector urbano, por las implicaciones del contexto social en el que se encuentra ubicada, las directivas han realizado un cambio de denominación a la palabra “*carga laboral*”, denominándolo “*asignación laboral*”:

“Carga es algo que nos oprime, algo que nos tiene, que pega esa carga ya la llamamos asignación laboral”.(Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

En lo que se refiere a la *asignación laboral* de los docentes de la institución educativa del sector urbano y rural, se encontró que la mayoría de los docentes se sienten a gusto con las asignaturas y actividades que actualmente tienen a su cargo.

Hubo una minoría de docentes que manifestaron no sentirse bien con la asignación, pues expresaron no tener la experticia y dominio para el manejo de la asignatura; por lo que recomendaban que la asignación se hiciera teniendo en cuenta el perfil docente, además comentaron que cuando el docente debe asumir asignaturas diferentes a su formación, esto les genera estrés y mayor dedicación de tiempo para la preparación de las clases.

“En ocasiones sí me genera estrés porque yo digo bueno esto no es lo mío y bueno yo esto como lo voy a enseñar y antes para mí es más trabajo, me genera hasta más trabajo porque vea yo preparando una clase de matemáticas yo ni me demoro, pero preparando una clase de español, vea yo tengo que meterme a consultar cosas”. (Institución urbana– Entrevista - 7-M,1,NS,3)

Así mismo, algunos docentes de básica secundaria consideraron una fortaleza para ellos, el que se les asignen asignaturas diferentes a su enfoque, pues manifestaron que esto les ha permitido aprender y complementar muchos aspectos del ser y del hacer, indispensables para su desempeño docente.

“La ética me ha ayudado a identificar mi rol de docente, me he convertido como el papá, el hermano mayor, que hay que ayudarles que haga, a que se forme por aquí, que tome una decisión, un consejo, a ser una directriz para ellos”. (Institución urbana- 4-H,1,S,10)

Es importante mencionar las apreciaciones dadas por el docente que desempeñaba funciones de coordinación, quien reiteró que efectivamente existen inconformidades de los docentes por la asignación laboral al inicio del período lectivo, existe cierta resistencia de los docentes para asumir nuevos retos o roles.

“Muchas veces desde la parte administrativa se ven perfiles y se puede equivocar o errar con el docente en la asignación, él tiene el perfil de esto, pero hay una resistencia al cambio, nos quedamos en el conformismo. Cuando ya te dicen pero mira esta opción, empieza la molestia, el ayyy no, pero porqué, déjame así, yo estoy bien aquí, pero porqué.....”. (Institución urbana- 12- H,1,NS,11)

Otra situación que expresaron los docentes, que les genera estrés, es que en los descansos deben estar pendientes de los estudiantes: *“No hay hora libre, no tenemos hora libre”, (Institución rural - 2-M,2,S,17)* limitándose la posibilidad de descanso o pausa durante la jornada laboral y un incremento de exposición al riesgo ergonómico y psicosocial. Esta situación, se complejiza por los pocos espacios diseñados en la institución para que los docentes puedan descansar.

Por último, en la subcategoría de carga laboral, se encontró la categoría emergente denominada: “Horas para investigar”. Una minoría de docentes de ambas instituciones, manifestó inconformidad frente a la distribución o asignación de horas para fortalecer los procesos pedagógicos e investigativos al interior de las instituciones educativas, consideraron que por el contexto social sería de gran utilidad el poder desarrollar otro

tipo de actividades investigativas, pero que por la carencia de horas lastimosamente no se pueden realizar.

Por otro lado, se abordó la subcategoría de salud laboral, teniendo en cuenta la salud física y mental de los docentes de básica secundaria de ambas instituciones. En cuanto a la salud física, se encontró que en su mayoría los docentes de básica secundaria identificaron las alteraciones de la voz, como el principal motivo de consulta médica, algunos de ellos, manifestaron que han tenido que ser operados de las cuerdas vocales. Mencionaron experiencias de compañeros, que ya han tenido que ser calificados con pensión de invalidez, consecuencia de la pérdida de voz.

Algunos participantes, manifestaron que estos problemas obedecen a las jornadas tan extensas de clases, la infraestructura física de las aulas (poco ventiladas), el volumen de estudiantes que deben manejar diariamente, el no tener un buen manejo de la respiración, entre otros, situaciones que los hacen más vulnerables.

“Mi salud está muy desgastada, porque tengo problemas de la garganta, que ya es muy viejo”
(Institución rural – Entrevista - 3-M,2,S,22)

“Diariamente 4 o 5 docentes están incapacitados precisamente por el manejo del ruido en la Rogelio, muchos estudiantes, su manera de comportarse no es la adecuada, entonces la única respuesta es “el profesor no tiene un buen manejo del grupo” y entonces quienes resultan con las enfermedades, es el docente”. (Institución rural - 6-M,1,S,8)

“Definitivamente para nosotros los docentes, en la educación vamos a seguir sufriendo de la voz, aquí cada uno se enferma cada uno o dos meses nos enfermamos de la voz, disfonía. Nos quedamos sin voz”(Institución urbana- 4-H,1,S,10)

Por otro lado, algunos participantes manifestaron otras situaciones que afectan su salud física, como son la pérdida de audición, disminución de la visión, problemas del sistema circulatorio (varices) y problemas o desordenes musculo esqueléticos, especialmente en rodillas, hombros y muñecas. Un docente de la institución urbana, manifestó que su pérdida auditiva lo llevó a utilizar audífono, sin embargo, no toleró el uso en el colegio, el

ruido de los estudiantes le generaba interferencia y gran discomfort. Otra docente manifestó que actualmente presenta un diagnóstico médico de fibromialgia, por lo que se encuentra en el proceso de valoración por médico laboral.

Es importante mencionar la presencia de enfermedades psicosomáticas y de salud mental en los docentes de ambas instituciones, manifestaron la presencia y manejo médico para trastornos y enfermedades como colon irritable, gastritis crónica, depresión, estrés, entre otras. De igual manera, comentaron que se han presentado casos de enfermedades cerebro-vasculares y cardíacas en algunos docentes, si bien, estas patologías tienen una alta predisposición de factores genéticos y estilos de vida; estudios han evidenciado que el estrés puede ser un factor coadyuvante para la presencia de las mismas. Hubo un participante de la institución rural que manifestó antecedentes de cáncer digestivo en algunos compañeros de trabajo.

“En la sede Rogelio Vásquez, sucedió algo muy particular porque hace más o menos dos años tres o cuatro compañeros sufrieron de cáncer, una compañera de ellas murió la compañera Betty y luego otra compañera María, cáncer digestivo...” (Institución rural - 4-H,2,NS,17)

“Yo tuve un colapso cardíaco hace dos meses, el médico me mando a seguimiento, he preferido estar tranquilo. He hecho el esfuerzo de estar tranquilo...” (Institución urbana- 8-H,1,S,8)

Respecto al componente de Salud Mental, algunos docentes manifestaron estrés laboral, especialmente en ciertos momentos del período lectivo en el que la carga laboral aumenta. Sin embargo, el tipo de personalidad, es un factor que puede influir positiva o negativamente en la aparición del estrés. Por ejemplo, hubo un docente que manifestó que su personalidad influye notablemente en la aparición del estrés, ya que no tolera el ruido al interior de los salones, así como la falta de expectativas de los estudiantes.

“A nivel de estrés, esto depende de ciertas actitudes, de la personalidad de cada uno en particular, por ejemplo soy muy quisquilloso con el ruido, no me gusta el ambiente en clase con ruido...” (Institución urbana- 8-H,1,S,8)

“Lo otro lo que genera estrés a uno, son los períodos del año, la situación académica de algunas estudiantes, genera estrés, que ve están perdiendo muchos, que mire, que no se logró esfuerzo...”
(Institución urbana- 8-H,1,S,8)

Otro aspecto que se evidenció en algunos docentes de básica secundaria y que puede influir negativamente en la salud mental de los mismos, es la falta de organización, planificación y socialización oportuna de las actividades, los docentes deben hacer ajustes inesperados de sus contenidos generando estrés o malestar. De igual forma, manifestaron estrés laboral y desmotivación, cuando no reciben el apoyo de la institución para el desarrollo de los proyectos.

“El desorden, las ordenes y las contraordenes eso a veces lo indispone a uno, o sea la poca planificación que hay porque obviamente sacan algo reglamentario y hacen que uno se indisponga, se llene de contradicciones porque un día vas planeando todo y te dicen no ya no va, entonces eso genera malestar.”(Institución rural – Entrevista - 1-H,1,S,6)

“En mi asignatura de castellano, yo he bregado mucho con un proyecto de lecto escritura, porque los muchachos poco leen, mejor dicho no les gusta leer, y pues en esa parte uno se siente, como le digo como bloqueada, porque uno organiza cosas, elabora el proyecto, hace el calendario, y hasta ahí llego...” (Institución urbana–2-M,2,NS,21).

Al abordar cómo perciben su salud los docentes de básica secundaria, hubo respuestas por parte de los participantes relacionadas con la satisfacción por los servicios recibidos por Cosmitet, entidad que se encarga de ofrecer los servicios al magisterio. Se evidenciaron experiencias tanto positivas como negativas, sin embargo fueron más las apreciaciones negativas por la falta de oportunidad en las citas, trámites internos para poder ser valorados por un especialista o el manejo recibido después de sufrir un accidente laboral.

Por ejemplo, un participante de la institución educativa urbano manifestó su inconformidad frente al manejo y atención recibida por los problemas reiterativos de su voz, *“Lo único que me dan es estas pastas y yo sigo igual”*, (Institución urbana- 11-

M,1,S,4). Otro participante, comentó la necesidad que tuvo su compañero de afiliarse a medicina prepagada, para poder tener una mejor atención de salud.

En la institución educativa rural, un participante manifestó como le ha tocado aprender a pelear con la EPS, ya que esta entidad no trabaja en prevenir si no curar: *“Aunque si ya aprendí a pelear con ellos, me volví especialista a saber pelear con ellos, todo gracias a la ley 100...”* (Institución rural – Entrevista - 1-H,1,S,6)

Al abordar el manejo que deben hacer los docentes en caso de presentar un accidente laboral, se evidenció poca claridad en el concepto y manejo del mismo, así como inconformidad frente a las situaciones mediante las cuales las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL califican los accidentes.

“Algo que yo quiero recalcar, cuando usted se dispone a dirigirse de su casa al trabajo, a usted no le aplica como accidente laboral, sabiendo que usted viene para su trabajo, eso es un error del mismo gobierno, que nos está afectando, por ejemplo hace 6 años yo me resbale de la grada del segundo piso y se me hincharon los dedos de los pies, caí sentado, la profesora le paso lo mismo, la misma situación, pero uno va allá y hay que sacar lo uno lo otro y queda igual, lo mismo”.
(Institución urbana- 4-H,1,S,10)

Según los relatos de los participantes, se evidenciaron algunas situaciones relacionadas con accidente laboral por parte de los docentes, reiteraron que a pesar de que la entidad les califica el evento como accidente la atención recibida no es la adecuada ni oportuna.

“Estaba atendiendo padres en el restaurante y me cayó un balonazo en el ojo, entonces logré que lo valieran como accidente laboral pero tampoco ha servido de mayor cosa porque no he podido lograr que me den la cita con el oftalmólogo y ya en Cali me están esperando con un papel hace más de un mes, eso fue en Mayo y esta es la hora en que a mí no me ha visto el oftalmólogo...”
(Institución rural – Entrevista 3-M,2,S,22)

Al ahondar sobre el conocimiento que tenían los docentes sobre las actividades preventivas realizadas por Cosmitet o por la institución educativa, se encontró que en la institución urbana existe un “Comité Paritario de Salud Ocupacional - COVISO” ahora Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, algunos docentes son

representantes a dicho comité y realizan reuniones periódicas para socializar información relacionada con los riesgos. La mayoría de los docentes de ambas Instituciones manifestaron que las únicas actividades que les desarrollan son *“Unas charlas o capacitaciones al inicio del año lectivo”* (institución urbano - 9-M,1,NS,16), aclarando que no han recibido hasta el momento otros servicios como: evaluaciones ocupacionales, exámenes clínicos o paraclínicos periódicos u otras actividades propias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En conclusión, tanto en la institución educativa urbana como rural se pudo evidenciar falencias en el desarrollo e implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, las pocas acciones que realiza Cosmitet, en la mayoría de los casos no suplen las necesidades reales del gremio docente, generando en la mayoría una sensación de escepticismo frente a su sistema de salud.

Así mismo, se tuvieron en cuenta aspectos relacionados con el desarrollo de actividades lúdicas y recreativas por parte de las instituciones educativas, encontrando de manera general que ambas tienen algunas fechas programadas para el desarrollo de celebraciones, como es el caso del día del docente, fiestas de fin de año y específicamente las actividades puntuales que cada entidad programa anualmente. Sin embargo, la participación de los docentes a este tipo de actividades es limitada, algunos manifestaron tener una dinámica diferente de diversión, no se sienten a gusto con la presencia del licor y el baile, es por ello que la mayoría no asiste o en caso de ir, lo hacen por acto de presencia y luego se retiran.

Los participantes manifestaron realizar pocas actividades extralaborales con sus compañeros, algunos comparten espacios para celebrar cumpleaños, paseos a fincas, partidos de fútbol, entre otras, pero no es tan común.

Al contrastar estos hallazgos con la información brindada por la Secretaría de Educación del municipio de Palmira y Cosmitet, se pudo evidenciar que dichas entidades se encuentran realizando acciones relacionadas con el componente de seguridad y salud,

sin embargo, estas acciones no se encuentran articuladas a un sistema de gestión, que permita la mejora continua, a través del desarrollo de acciones preventivas, correctivas o de mejora.

En general, la Secretaria de Educación está realizando seguimiento al “Plan de Trabajo de Salud Ocupacional” con Magisalud², para mejorar la oportunidad de los servicios que brinda Cosmitet a los docentes y fortalecer algunos procesos, en especial los sistemas de vigilancia epidemiológica, que les permita conocer el estado de salud de los docentes para el desarrollo de acciones preventivas en pro de su salud laboral.

Es importante mencionar que Cosmitet, no cuenta con la figura de una Administradora de Riesgos Laborales para los docentes del magisterio, pero cuando se realiza la contratación de servicios con esta entidad, se estipulan obligaciones relacionadas con el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cosmitet actualmente cuenta con un Sistema Interno de Registro de Incapacidades Médicas (SIRIM), que permite conocer las principales causas de ausentismo derivado de enfermedades generales, laborales, accidentes laborales, licencias de maternidad y paternidad de incapacidad de los docentes por año.

Al analizar los datos compilados en la matriz SIRIM para los años 2013, 2014 y 2015 (mayo), se encontró que la Institución Educativa Antonio Lizarazo presentó un mayor número de incapacidades médicas a comparación de la Institución Educativa de Roza, siendo las mujeres las que presentan un mayor número de eventos o situaciones de salud en ambas instituciones. De igual forma, se encontró un incremento significativo en el número de incapacidades reportadas en el año 2013 comparado con el 2014 y primer semestre de 2015.

² Unión Temporal Magisalud: Entidad adjudicada para la prestación de servicios de salud al magisterio.

Tabla 9. Incapacidades médicas Instituciones Educativas Lizarazo-Rozo 2013-2015 (Mayo)

INSTITUCIONES	2013				2014				2015			
	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%
RURAL	12	32	20	31	21	40	25	27	21	58	25	43
URBANO	25	68	44	69	32	60	66	73	15	42	33	57
TOTAL	37	100	64	100	53	100	91	100	36	100	58	100

Fuente: Sistema Interno de Registro de Incapacidades Médicas (SIRIM) 2013, 2014 y 2015 (Mayo) ^[64].

Al revisar los diagnósticos médicos de las incapacidades médicas de los docentes de ambas instituciones educativas, estos se encuentran codificados según la Clasificación Internacional de la Enfermedad CIE 10 (décima versión).

En general, los principales diagnósticos médicos para los docentes de la institución educativa Antonio Lizarazo tienen relación con las alteraciones o inflamación de las vías respiratorias superiores, tales como faringitis (J029), laringitis (J040), admigdalitis (J039), alteraciones de la voz (disfonías (R490)) e infecciones de las vías respiratorias superiores (J069). Sin embargo, en las mujeres se encontró un incremento de las incapacidades médicas relacionadas con trastornos de ansiedad (F412), depresión (F331), migraña (G431, G432, G439), cefalea tensional (G442), entre otras.

Tabla 10. Incapacidades Médicas Institución Urbana año 2014

Patología	Hombre	Mujer
Ansiedad, Depresión, Cefalea,	1	10
Alteraciones Vías Respiratorias Vías Superiores	43	41
Desordenes Musculoesqueleticos	7	24
Gastroenteritis	6	11
Cistitis, Cálculos	0	7

Fuente: Sistema Interno de Registro de Incapacidades Médicas (SIRIM) 2014 ^[64].

En la institución de Rozo el comportamiento fue muy similar con la institución de Lizarazo, sin embargo, se encontró que tanto para hombres como para las mujeres, las principales causas de consulta médica son consecuencia de problemas de las vías respiratorias superiores, tales como faringitis (J029), laringitis (J040), admigdalitis (J039), alteraciones de la voz (disfonías (R490)) e infecciones de las vías respiratorias superiores (J069).

Tabla 11. Incapacidades Médicas Institución Rural 2014

Patología	Hombre	Mujer
Alteraciones Vías Respiratorias Vías Superiores	7	13
Infección Intestinal	3	1
Desordenes Musculo esqueléticos	1	4
Infección Viral	1	4

Fuente: Sistema Interno de Registro de Incapacidades Médicas (SIRIM) 2014 ^[64].

Al revisar los reportes del año 2015, es notorio el incremento de incapacidades médicas, sin embargo la causa principal se relaciona con virosis (Chikunguña – A920), y enfermedades virales (B338, B349). Lo anterior, se relaciona con la epidemia que tiene actualmente el municipio con este virus.

La revisión documental contrasta significativamente con los hallazgos obtenidos en el proceso investigativo con docentes y directivos de las dos instituciones, los participantes de la institución educativa de Rozo manifestaron un mayor número de factores de riesgos psicosociales derivado de las condiciones de trabajo (evaluación de desempeño, factores locativos y ambientales, número de estudiantes), relaciones interpersonales, entre otros.

6. Discusión

Al abordar temáticas relacionadas con las condiciones de trabajo y salud laboral, es importante tener presente que actualmente la salud es concebida como un fenómeno social, que involucra diversos sectores y actores, por lo tanto, el promover la salud en los lugares de trabajo se ha convertido en un reto para entidades gubernamentales y no gubernamentales, que requiere la toma de decisiones y el desarrollo de acciones tendientes a promover la salud y el bienestar social de una población trabajadora.

Las transformaciones que ha generado los procesos de globalización, han con llevado a dar una mirada social a situaciones relacionadas con las nuevas tendencias laborales, las reformas de los sistemas de salud, la incorporación de la mujer en el mercado laboral, los avances tecnológicos, el rápido envejecimiento de la población trabajadora, entre otras, pueden ser concebidos como factores protectivos o por el contrario factores de riesgo para la salud de la población trabajadora.

En este sentido, se consideran nuevos factores de riesgos psicosociales, denominados “emergentes” y así mismo es esencial trabajar por consolidar al interior de las empresas todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, como elemento indispensable para contribuir a la salud y bienestar social de la población trabajadora.

A continuación, se hará un análisis de los principales aspectos encontrados con el abordaje de los docentes de las dos instituciones educativas del sector público del municipio de Palmira, relacionado con la interpretación que los docentes de básica secundaria hacen sobre las condiciones de trabajo y su salud laboral, es importante analizar como el componente de evaluación docente se ha convertido en un factor trascendental para ellos, que genera varias posiciones y reacciones, afectando su salud laboral.

6.1 Evaluación Docente

En las últimas décadas la evaluación docente se ha convertido en una herramienta fundamental para contribuir al mejoramiento de la calidad en la educación³. Esta situación ha generado que los docentes deban asumir nuevos retos y desafíos para estar a la vanguardia de las nuevas exigencias de los sistemas educativos. Colombia, no ha sido ajena a esta situación, por lo tanto, generó ciertos requerimientos y requisitos para el ejercicio de la profesión docente, justificado desde la importancia de favorecer una formación con calidad y excelencia.

Con la expedición del estatuto docente (Decreto 1278 de 2002), la evaluación permanente se articuló con el ejercicio de la carrera docente, de tal forma que se estimula en los docentes el compromiso con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la educación. Adicionalmente, esta evaluación permitiría al Ministerio de Educación verificar el desempeño de las funciones docentes, garantizando así una labor con idoneidad, calidad y eficiencia, de tal manera que se pudiera justificar la permanencia en los cargos, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales [65].

En este sentido, los docentes deben estar prestos a una permanente evaluación, que incluye el período de prueba, el desempeño anual de funciones y la evaluación de competencias; todas estas justificadas desde la responsabilidad que se ha otorgado al maestro en el desarrollo y formación de seres humanos de un país. Lo anterior, generó cierto malestar, inconformidad y sensación de falta de igualdad y estabilidad laboral en los docentes pertenecientes al 1278, teniendo en cuenta que los docentes 2277 no les cobija el proceso de evaluación.

³ Evaluación docente: Proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento. La estrategia “Evaluar para mejorar”, contempla la evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes, de una manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional. Disponible: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf.

Sin embargo, fue interesante encontrar cómo los docentes del sector público perciben una mayor estabilidad laboral al compararse con los docentes del sector privado; claro está, sin dejar de lado sus manifestaciones de inconformidad por las características específicas de su contratación, pero en general, consideraron que el estar contratado en “*propiedad*” por cualquiera de los dos Decretos, les ha permitido, a la mayoría de docentes, tanto de la institución rural como urbana, proyectarse a nivel personal y familiar.

Una minoría de participantes manifestó que el pertenecer al Decreto 1278 de 2002, se puede considerar una situación de “*falsa propiedad*”, dadas las diferencias que tienen respecto al anterior estatuto. Por ejemplo, el que únicamente ellos deban estar sometidos anualmente a evaluaciones de desempeño laboral y superar satisfactoriamente el período de prueba, fundamentado en una estabilidad basada en el mérito y una mejor calidad de la educación, gracias a la formación e idoneidad de los docentes; es razón de peso para que consideren que sus condiciones de trabajo no son iguales en comparación a sus compañeros pertenecientes al 2277.

A pesar de esta situación, se encontró tanto en los docentes de la institución urbana como rural, una posición abierta y positiva con la evaluación docente, manifestando que éste es un proceso necesario para mejorar la calidad de la educación.

Lo anterior, se relaciona con los objetivos planteados por el Decreto 1278 de 2002 y la concepción dada por la UNESCO ^[66] en el año 2005, la cual consideró que el acto evaluativo, lejos de ser una actividad neutral y completamente libre de sesgos, posee una intencionalidad, y ella fundamentalmente es, como se ha dicho, la de contribuir al mejoramiento de la educación.

Sin embargo, una de las principales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es poder desarrollar evaluaciones que contribuyan al cumplimiento del desarrollo profesional de los maestros y que pudiera ser evidente la mejora en la calidad

de la enseñanza ^[66].

Lo anterior, se relaciona con el cuestionamiento que hacen los docentes del área urbana hacia los responsables de los procesos de evaluación. En general, los docentes manifestaron que no existe una cultura de socialización de resultados, situación que no permite conocer sus fortalezas y debilidades, por lo tanto, las acciones de mejora quizás no den respuesta a las principales necesidades, desviándose del objetivo de la evaluación.

Así mismo, los hallazgos reportaron una diferencia significativa entre las percepciones de los docentes de ambos sectores frente a los mecanismos utilizados por los directivos para el desarrollo de los procesos evaluativos. Los docentes de la institución rural, manifestaron temor por la evaluación docente, derivado en gran parte por los señalamientos, presión negativa y amenazas constantes de los directivos, situación que puede afectar de manera negativa la salud mental y física de los docentes.

Una percepción contraria se encontró en los docentes de la institución urbana, quienes expresaron que para ellos la evaluación es un proceso normal, no genera mayor angustia o estrés; sienten confianza y credibilidad en los mecanismos de evaluación utilizados por el rector.

Una minoría de docentes de ambas instituciones manifestó cierta resistencia y escepticismo con las evaluaciones en general, al considerar que la metodología desarrollada actualmente se aleja del objetivo de mejorar la calidad de la educación, principalmente por las estrategias utilizadas. Se evidenció que algunos participantes, en especial de la institución rural, tienen la tendencia a adoptar modificaciones en sus comportamientos debido a que se sienten todo el tiempo evaluados.

Estos resultados son coincidentes con los reportados por Navarro en el año 2002 ^[67], quien afirmó que los docentes sienten presión para comportarse de ciertas maneras, incluso en ausencia de mecanismos contractuales o de supervisión formales capaces de moldear realmente su conducta y observar su desempeño.

Así mismo, la UNESCO en el año 2005, expresó que la evaluación docente, puede generar una tendencia natural de resistencia en el docente a ser evaluado:

La evaluación es buena y necesaria desde el punto de vista de los discursos, e incluso, es fácil de implementar cuando de alguna manera no comprometa directamente a nadie. Si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que les garantice quedar bien ante la evaluación. ^[66]

En este sentido, se puede deducir que la situación de desigualdad en los procesos de evaluación docente, desencadenan malestar, deterioro de las relaciones interpersonales entre compañeros y directivos, es decir, la presencia de factores de riesgos psicosociales, que pueden favorecer la aparición de enfermedades físicas y mentales en los docentes.

Al relacionar las percepciones de los docentes de ambas instituciones educativas sobre la evaluación docente con los datos estadísticos suministrados por Cosmitet sobre incapacidades médicas, fue interesante encontrar que en los docentes de la institución urbana hay un incremento de las incapacidades médicas relacionadas con salud mental (depresión, trastornos de ansiedad, cefalea tensional, migraña, entre otras) ^[68], a pesar de que sus apreciaciones fueron positivas respecto a la evaluación docente y los mecanismos utilizados por los directivos para la realización de estos requisitos. Es importante mencionar que el contexto social de la institución urbana, puede ser un factor influyente en la salud mental de los docentes; deben estar todo el tiempo atentos a posibles amenazas, atracos o atentados, sumado a las condiciones locativas de las instalaciones, la exposición a diversos factores de riesgos físicos como el ruido y aumento de temperatura, entre otros, los cuales tienen relación con factores psicosociales.

Otro aspecto importante de analizar y que tiene una relación indirecta con la evaluación docente, es la remuneración salarial. La mayoría de docentes de las dos instituciones educativas manifestaron insatisfacción por su remuneración actual, independiente del Decreto por el que se encuentran contratados.

Los docentes tienen una percepción de falta de valoración de su labor por parte del Estado, adicionalmente expresaron que con la expedición del nuevo estatuto docente, perdieron muchos beneficios y garantías, sumado a que la única opción que tienen los pertenecientes al 1278, es fortalecer su formación postgradual, que les permite concursar para ascender de escalafón y poder obtener una mejor remuneración salarial.

En el caso de los docentes pertenecientes al 2277, se encontró que para llegar al nivel más alto de escalafón (grado 14), deben cumplir con el tiempo de servicio que oscila entre 20 y 24 años, sin embargo, manifestaron sentimientos de frustración, sentirse “*estancados*”, por más estudios postgraduales que realicen, su salario no aumentará una vez alcancen el último escalafón y al comparar esta situación con los docentes pertenecientes al 1278, consideraron que su remuneración es muy baja.

No obstante, una minoría de docentes de las dos instituciones, manifestaron sentirse satisfechos con su remuneración salarial, ya que les ha permitido vivir dignamente y lograr cumplir con las responsabilidades en su hogar. Básicamente, estos docentes se comparan con colegas que actualmente se encuentran laborando en instituciones privadas, quienes tienen un salario que está por debajo de lo que devengan ellos.

El que los docentes perciban estas diferencias salariales, genera sentimientos de frustración e inconformidad, afectando las relaciones interpersonales entre compañeros y directivos. Por ejemplo, algunos docentes del 2277, manifestaron sentirse presionados por parte de sus compañeros del 1278, quienes les cuestionan que continúen laborando a pesar de que ya tienen el beneficio de una pensión, quitándole la oportunidad a los nuevos docentes de tener la posibilidad de ingresar en propiedad al magisterio.

De igual manera, la investigación de Díaz Granados y colaboradores en el año 2006 ^[22], evidenció una relación entre insatisfacción y bienestar psicosocial. Se encontró que en aquellas instituciones que existe espacios de integración esparcimiento de los docentes y un reconocimiento oficial por su labor, los docentes reportaron mejores nivel de bienestar psicosocial.

Esto evidencia que los docentes desean que su labor sea reconocida socialmente, que el Estado valore su papel y fortalezca su imagen de maestro, formador que contribuye al crecimiento y desarrollo de un país. Estas acciones permitirían mejorar el bienestar laboral del docente.

Con relación a la cualificación docente, existe un aspecto sobresaliente relacionado con que la mayoría de los docentes de ambas instituciones educativas tenían únicamente una formación de pregrado, manifestando desmotivación, su remuneración salarial no compensaba la inversión económica y el tiempo invertido. Esta situación coincide con lo planteado por Vaillant ^[69] en el año 2004, quien manifestó que en términos comparativos, la preparación y los años de educación de los docentes latinoamericanos es más débil, que la de sus pares en países desarrollados e incluso en otros países en desarrollo.

De igual manera, las situaciones descritas anteriormente, están relacionadas una vez más con la predisposición al desarrollo de factores de riesgo psicosociales intralaborales, que se verá reflejado en un aumento de enfermedades a nivel somático, físico y mental, tal como lo plantea la Resolución 2646 de 2008, al considerar que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas ^[48]. Vargas, en el año 2010 ^[30], mencionó que es esencial generar entornos laborales saludables, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, la fluidez de relaciones laborales, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Según pruebas de tamizaje realizadas en el año 2011, por la Fundación Médico Preventiva de la ciudad de Medellín (Colombia), el 18% de los docentes presentaron algún grado de depresión en el Test de Zung⁴, 11% depresiones leves, 5% depresión moderada y 2% depresión severa. Por su parte, otro factor de riesgo aparte del estrés es la falta de sueño, 24% duermen menos de seis horas y 20% despiertan cansados ^[70].

Al revisar los hallazgos en la presente investigación, se encontró que todos los participantes manifestaron que en su tiempo libre realizaban actividades relacionadas con el componente laboral. La mayoría de docentes consideraron que la labor docente, limitaba sus descansos durante o por fuera de la jornada, así como, la falta de espacios en las instituciones para la misma, sumados a la carga de trabajo doméstico, que predomina mayoritariamente en la población laboral femenina.

Al contrastar esta información con el total de horas que los docentes deben laboral semanalmente, fue interesante observar las diferencias que cada uno tiene frente al número de horas trabajadas al interior de la institución; el que no haya claridad en el número de horas laboradas semanalmente, puede ser una de las razones por las cuales los docentes manifestaron tener que realizar actividades laborales en sus hogares, ya que fueron muy enfáticos en manifestar el incremento de su carga laboral que deben realizar derivado de la atención de padres, calificación de trabajos, atención o refuerzos a estudiantes de bajo rendimiento, actividades propias administrativas o simplemente el desarrollo de clases en jornada contraria.

En Colombia, el Decreto 1850 de 2002 ^[71], que reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales, estipuló seis (6) horas diarias para que los docentes den cumplimiento a la asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares

⁴Test de Zung: Escala Auto aplicada de Depresión de Zung (Self-Rating Depression Scale, SDS), desarrollada por Zung en 1965, es una escala de cuantificación de síntomas de base empírica, da mayor peso al componente somático-conductual del trastorno depresivo. Disponible en: http://www.depresion.psicomag.com/esc_zung.php.

complementarias en el establecimiento educativo y da la libertad para que el docente pueda cumplir su tiempo restante de la jornada laboral fuera o dentro de la institución educativa, lo que puede explicar porque todos los docentes manifestaron llevar trabajo a su casa.

Estos resultados guardan una relación con el estudio exploratorio impulsado por la OREALC/UNESCO, en el año 2005, donde se evidencia que la carga de trabajo fuera del horario laboral es alta en los seis países estudiados, encontrando un nivel más alto en Uruguay, México y Argentina. Es habitual que los docentes fuera de su horario laboral preparen clases, elaboren material didáctico, asistan a cursos de perfeccionamiento, entre otros ^[21].

En general el docente está expuesto a diversos factores psicosociales relacionados con las condiciones del trabajo, es por ello, que cada vez más los factores psicosociales toman un papel más protagónico al interior de las organizaciones y el ámbito escolar no es la excepción, se encontró como el componente mental (ansiedad, depresión, estrés), se convierte en una de las causas de incapacidad médica, en especial para los docentes jóvenes ^[72]. Aspecto que debe ser analizado y estudiado, para poder contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de la población sujeto, teniendo en cuenta que la nueva tabla de enfermedades laborales, expedida por el Decreto 1477 de 2014, contempla la relación entre los factores psicosociales y la aparición de enfermedades laborales, siendo llamativo la presencia de trastornos de pánico y ansiedad, estrés, úlcera y gastritis crónica. ^[50]

Por ejemplo, los docentes manifestaron antecedentes personales de enfermedades cerebrovasculares, problemas coronarios, colon irritable, fibromialgia, depresión, estrés, patologías que pueden tener relación con el componente emocional, somático y con aspectos intrapersonales e intralaborales. Hallazgos que guardan relación con la base de datos suministrada por Cosmitet ^[70], en la cual se encontró que en el año 2014, se presentaron 11 incapacidades médicas relacionadas con la salud mental, de las cuales el 8% las docentes fueron mujeres y el 1% hombres.

Sin embargo, hasta el momento no se han realizado los estudios a profundidad por parte de la Secretaria de Educación del municipio de Palmira, y existen muy pocas acciones preventivas o de mejora para los docentes. A pesar de que Cosmitet tiene establecido ^[70] un plan de trabajo para el componente de seguridad y salud en el trabajo con objetivos específicos que permitan intervenir en las principales problemáticas del sector docente en esta área; a través del diseño de modelos de atención y prevención de riesgo psicosocial y del riesgo por sobre uso de la voz, así como el desarrollo de estrategias de sensibilización y divulgación para que los docentes participen en forma responsable y activa en cada uno de los programas, fue contradictorio encontrar manifestaciones de desconocimiento de los docentes de las actividades realizadas por parte de esta entidad.

Los docentes expresaron que las únicas actividades que han recibido por Cosmitet son capacitaciones relacionadas con higiene postural, pero que no cuentan con la disponibilidad de otros programas de seguimiento como evaluaciones ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso, así como acciones para el diagnóstico e intervención a los factores de riesgos psicosociales que están expuestos, tal como lo exige la Resolución 2646 de 2008. Esta información fue corroborada por la Secretaria de Educación, quienes manifestaron que se encuentran organizando con Magisalud el plan de trabajo en el área de seguridad y salud en el trabajo, para dar cumplimiento a estos requerimientos de Ley y poder contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes que redunde en una mejor salud laboral.

Por otro lado, el informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ^[19], sobre riesgos psicosociales en el trabajo, reveló que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes, que tienen consecuencias sobre la salud de la población, debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

En este sentido, se encontró una relación entre condiciones de trabajo, factores psicosociales y salud laboral, sin embargo, esta relación en la mayoría de los participantes no es claramente evidenciada, la mayoría identifican con mayor facilidad riesgos laborales de carácter físico, ergonómico, locativo, entre otros.

Por ejemplo, los docentes no identifican claramente todos los factores de riesgos psicosociales y su relación con las condiciones de trabajo, quizás porque estos riesgos todavía son más intangibles e inespecíficos y en la mayoría de los casos se pueden manifestar de manera emocional o somática, por lo tanto, el docente no los relaciona con sus condiciones laborales.

Es importante mencionar, que el estrés laboral está relacionado con 50% de las cardiopatías coronarias; además, los trabajos con un nivel de exigencia elevado, falta de control y el hecho de que el esfuerzo realizado no se vea suficientemente recompensado, son factores de riesgo que pueden generar problemas de salud física y mental [38].

De igual forma, los resultados obtenidos en la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia [73], en el año 2007, por el anterior Ministerio de la Protección Social sobre las condiciones de trabajo y salud, reveló un aumento de la prevalencia de exposición a riesgo psicosocial, situación que influye en la aparición de estrés laboral. Así mismo, se encontró un incremento en las incapacidades médicas relacionadas con enfermedades mentales en los maestros y maestras de Bogotá del sector público. En el año 2011, se generaron 5.748 incapacidades por estrés y depresión y en el 2012, 74.848 días de incapacidad por enfermedad laboral. De igual manera, en el segundo semestre de 2012, se generaron 14.993 incapacidades derivadas de trastornos mentales y comportamentales [24].

Algunos autores plantean que el aumento de la jornada laboral y escolar ha favorecido el desgaste físico y mental, que se ve reflejado en un aumento del ausentismo laboral. En estas estadísticas se observa que en el primer trimestre de 2013, en Bogotá fueron incapacitados los docentes en 102.075 días, que equivalen a 279 años, generando

preocupación el incremento de trastornos mentales y de comportamiento, enfermedades del sistema nervioso, problemas musculares, del sistema digestivo y las disfonías. Llama la atención como los trastornos mentales están por encima de las disfonías ^[74].

El panorama estadístico anterior, permite deducir que la problemática podría abarcar dimensiones mayores si se tiene en cuenta que los datos reportados obedecen solo al sector público y generalmente existe sub-registros por parte de las entidades responsables de llevar la vigilancia epidemiológica y generar respectivas acciones preventivas con los docentes.

Estos resultados contrastan significativamente con lo planteado en la Estrategia de Promoción de la Salud en los lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe, en este documento se refuerza la importancia de realizar actividades en los lugares de trabajo tendientes a mejorar la salud laboral ^[75].

Por otro lado, es importante mencionar como las falencias relacionadas con la infraestructura física de las instituciones educativas, puede afectar el bienestar y salud laboral de los docentes. Por ejemplo, en la institución urbana y rural, los docentes están expuestos al ruido generado por los estudiantes y del ambiente externo, teniendo que forzar mucho más su voz para poder ser escuchados por sus estudiantes.

Adicionalmente la institución rural, presenta problemas de saneamiento básico, específicamente no cuentan con agua potable, situación que sumado al aumento de temperatura y el ruido, conlleva a que el docente al finalizar su jornada laboral, exprese un notable cansancio y fatiga laboral. Es importante mencionar, que actualmente la alcaldía del municipio de Palmira se encuentra realizando obras para la construcción de la línea de conducción del acueducto, que permita llevar agua potable a los corregimientos de Rozo, la Torre y la Acequia ^[76].

La exposición a estos riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros, afectan la salud laboral de los docentes, por ejemplo, la mayoría de las mujeres participantes de

las dos instituciones educativas manifestaron presentar mayor número de alteraciones en su salud física y mental. Situación que coincide con las estadísticas de incapacidades médicas suministrada por Cosmitet ^[70] en la cual se evidenció un mayor número de reportes en las mujeres, tanto para la institución urbana como rural. Por ejemplo, en la institución urbana, en el año 2014 se presentaron 204 incapacidades, de las cuales 65% fueron mujeres y 35% hombres. En la institución rural, en el mismo año, se presentaron 66 incapacidades médicas, 66% fueron mujeres y 34% ^[74] hombres.

Lo anterior, guarda relación con algunos estudios, como el realizado por Cornejo ^[77], en el año 2009, donde las mujeres presentaron niveles significativamente mayores de enfermedad que los docentes varones. De igual manera, lo reportado por la UNESCO²¹, en el año 2005, señaló que las mujeres tienen peores indicadores de salud, o consultan menos al médico.

Torres ^[75], planteó en la investigación realizada en el año de 2005, que las causas de morbilidad de la mujer trabajadora estaban directamente relacionadas con los riesgos establecidos según su actividad y vinculado directamente con la edad y áreas de desempeño, existiendo una subestimación de la misma. Así mismo, afirmó que el peso que tiene el componente social y el rol de la mujer otorgado por la sociedad, la expone a una sobrecarga, dado su doble rol y los riesgos de distinta índole a que está sometida, traducidos en la presencia de patologías.

Estas situaciones, evidencian la necesidad urgente de generar acciones tendientes a promover la salud y prevenir la enfermedad, tal como lo planteó Barbero, quien afirmó que es importante empoderar a todos los estamentos en el diseño de programas de bienestar respecto a las condiciones de salud en los docentes, y así, lograr generar ambientes de trabajo saludables que faciliten el desarrollo de la labor ^[78].

6.2 Cambios Tecnológicos

Otro aspecto analizado, tiene relación con la forma cómo los docentes han asumido el tener que incorporar en sus actividades y prácticas pedagógicas las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S). Esta situación puede favorecer el incremento de estrés laboral, en especial aquellos docentes que no presentan una formación en el área y que por muchos años han desempeñado una labor de manera más magistral.

Sin embargo, se encontró una actitud positiva y receptiva en la mayoría de los participantes, tanto de la institución rural como urbana, quienes consideraron que las TIC'S, son una herramienta fundamental en los procesos de formación de sus estudiantes. Manifestaron un gusto por aprender, por lo tanto, han generado diversas estrategias para mejorar sus competencias en el área, que les permita incorporar la tecnología para el desarrollo de sus contenidos; la tecnología motiva a los estudiantes y propicia un aprendizaje más participativo, ampliando la visión frente a diversos conceptos.

No obstante, se encontraron algunas dificultades de acceso a equipos de cómputo, no todas las sedes cuentan con estos recursos, la demanda de estudiantes supera la capacidad instalada en las Instituciones, el no planificar un recurso económico para el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y la falta de cultura de los estudiantes hacia el cuidado de los mismos, son razones que hacen que muchos docentes continúen desarrollando sus clases de manera tradicional, generando una mayor exposición al riesgo ergonómico (esfuerzo de voz, posiciones prolongadas), teniendo en cuenta que para el año 2014, la principal causa de incapacidad médica tanto para la institución urbana como rural tiene relación con la alteración o inflamación de las vías respiratorias superiores (faringitis (J029), laringitis (J040), amigdalitis (J039), alteraciones de la voz (disfonías (R490)) e infecciones de las vías respiratorias superiores (J069)) lo cual puede favorecer el incremento de incapacidades médicas ^[72].

Lo anterior, se relaciona con la afirmación de Vesga, en el año 2013, quien mencionó que los docentes consideraban que las condiciones precarias de las instituciones educativas limitaba la utilización de las TIC, sin embargo, reconocían que era importante

tener acceso a las TIC, como un camino indispensable para iniciar un proceso adecuado de aprendizaje de dicha herramienta ^[79].

6.3 Factores Psicosociales

Por último, se analizó cómo los docentes afrontaban las situaciones críticas de sus estudiantes y la situación social de las instituciones en las cuales laboran. Para ello, fue importante abordar aspectos relacionados con el significado y satisfacción con el rol docente de básica secundaria, encontrando que para la mayoría el ser docente ha significado el poder desarrollar su vocación, expresaron el gran amor que sienten por su profesión; influenciado principalmente por sus madres, quienes fueron el apoyo para que pudieran iniciar su formación como normalistas y despertar el gran amor hacia esta profesión.

La mayoría de los participantes manifestaron el gusto de ser docente de básica secundaria, les permite retroalimentarse y aprender con las experiencias de los jóvenes, en especial los que presentan mayores dificultades, conflictos personales o familiares. Lo anterior, coincide con los datos arrojados por la investigación desarrollada en Bogotá por Gómez Restrepo, en el año 2009, quien manifestó que 81% de los docentes les agrada atender a estudiantes con dificultades personales ^[80].

En general se encontró que cada institución tiene un contexto social y cultural en particular, que favorece unas condiciones específicas de trabajo de los docentes de básica secundaria. Por ejemplo, en la institución urbana, el componente de violencia se convierte en un factor coyuntural para los docentes; para el año 2014, la comuna 1, a la cual pertenece la institución urbana ocupó el segundo puesto con mayor número de homicidios ^[62]. Estas situaciones conllevan a que los docentes deban hacer ajustes en sus comportamientos y actitudes en pro de su salud física y mental.

En la institución rural, los docentes deben sobrellevar la influencia cultural que tiene en especial el consumo de alcohol a tempranas edades, la adición de los jóvenes por las

carreras clandestinas en motocicletas, los embarazos de adolescentes, entre otros. Reportes policiales informan que cada vez es mayor el número de jóvenes haciendo competencias, a pesar de que estas maniobras peligrosas están prohibidas y que diariamente pueden generar de 6 a 8 heridos, adicional a la multa, que corresponde a un salario mínimo ^[81].

En general, se encontró que el contexto social de las instituciones ha favorecido que los docentes asuman actitudes de amor y cariño hacia sus estudiantes, así como el desarrollo de diversas acciones en pro del mejoramiento de las relaciones interpersonales con ellos y por ende tener una mayor receptividad y participación con las actividades programadas; convirtiéndose en un factor protector, para la aparición de diversas enfermedades de orden mental y físico en los docentes.

Lo anterior, se relaciona con el concepto de resiliencia, considerado como un fenómeno bipsicosocial, que depende de la interacción dinámica entre el riesgo y la protección presentes tanto a un nivel individual, como a nivel familiar o comunitario. Sapienza y Masten en el año 2011 ^[82], plantearon que la resiliencia o vulnerabilidad ante el estrés tienen su origen tanto en características ambientales como constitucionales (temperamento, susceptibilidad genética, patrones de reactividad fisiológica ante determinados estímulos, entre otros), los cuales operan de modo combinado desde el comienzo de la vida y contribuyen a las estrategias de afrontamiento del estrés y en definitiva, al estilo y grado de éxito con el que una persona se desenvuelve en sus contextos de desarrollo.

En este sentido, algunos docentes han realizado una construcción propia de los contextos sociales en los que laboran y han generado mecanismos para afrontarlos en pro de su salud mental y física. Sin embargo, es importante estudiar la influencia que puede tener en los docentes el involucrar el componente emocional y sentimental con sus estudiantes que presentan situaciones de conflicto; algunos participantes expresaron sentir impotencia y frustración de las situaciones particulares que se ven día a día con los jóvenes; sumado a la falta de apoyo, compromiso y dedicación de la familia, son

razones de peso, para que los docentes experimenten un incremento en los niveles de estrés laboral, afectando su salud mental y física.

Estas afirmaciones, corroboran que la capacidad de afrontamiento de las personas no es ilimitada, por lo tanto, su capacidad de superación y de recuperación es distinta en cada persona según las etapas de su ciclo vital. Ballesteros et al, en el año 2004 ^[83], planteó que la intervención preventiva desde la resiliencia, debe estar orientada a prevenir los factores de riesgo, ya sean individuales y sociofamiliares, que generan vulnerabilidad y éstos serán los que marcarán la conducta de riesgo que los seres humanos podrían asumir. La promoción de la resiliencia estará encaminada entonces, a preparar a los sistemas humanos para que fortalezcan la capacidad de enfrentar la adversidad e incorporarla a los proyectos de vida.

En este sentido, los fundamentos de la resiliencia y su aplicación en el trabajo de maestras y maestros dentro de sus aulas de aceleración de aprendizaje, y con los padres y madres de familia o acudientes, se convierte en una propuesta conceptual valiosa y en una oportunidad para cualificar el trabajo de los profesores y profesoras, y para contribuir a mejorar las condiciones educativas de las niñas y niños, que se ingresan en el sistema de educación colombiano, al tiempo que contribuye a la salud mental y emocional del docente ^[10].

6.4 Bienestar

Es importante mencionar que la mayoría de participantes expresaron que su vocación de “ser docente” y las experiencias vividas con sus estudiantes, han sido factores fundamentales para construir su propio significado docente, por lo tanto, se consideraron “guías o modelos a seguir”. Esto tiene relación con lo planteado por Avalos en el año 2010 ^[84], quien dio una mirada al concepto desde la perspectiva social; donde diversos autores describieron la identidad de ser docentes como un proceso de construcción de significados basado en algún atributo cultural o conjunto de atributos culturales, a los cuales se les da prioridad por sobre otras significaciones sociales.

Se pudo observar, como la mayoría de los docentes de básica secundaria, en especial las mujeres, fueron enfáticas en la necesidad de promover y fortalecer las relaciones sociales con sus estudiantes, máxime si ellos se conciben modelos a seguir y consideraron que el comportamiento agresivo, intolerante de los jóvenes es un mecanismo de defensa o de respuesta, dadas las condiciones y el ambiente familiar en el que conviven los estudiantes.

En este sentido, los docentes desarrollan la resiliencia como herramienta protectora para su salud laboral, al tiempo que contribuyen en el proyecto y calidad de vida de sus estudiantes. Sin embargo, para que una persona reaccione positivamente ante situaciones adversas, es de suma importancia que tenga el conocimiento de los riesgos y amenazas, que le facilite generar mecanismos de afrontamiento para reducirlos o eliminarlos ^[85].

De igual manera, se encontró que la mayoría de participantes tanto del área rural como urbana, manifestaron sentirse satisfechos con su labor, aspecto que puede ser considerado como un agente promotor de la salud y protector para evitar la aparición de patologías como el síndrome de agotamiento profesional (SAP), tal como lo plantea Gómez Restrepo, en el año 2009, quien concluyó que la satisfacción y disfrute por desarrollar su profesión docente, así como el laborar fácilmente en equipo y percibir que la mayoría de problemas de los alumnos son fáciles de resolver, son factores compatibles para la prevención o aparición del SAP ^[80].

Avalos en el año 2010, planteó que los docentes son considerados agentes a quienes se les ha encargado por sobre otras tareas sociales, la tarea de formar y enseñar. Su identidad docente surge, del modo cómo interiorizan esta visión y reconstruyen significado en torno a ella a lo largo de su vida laboral ^[84]. Por tal razón, el ser docentes de básica secundaria, les implica fortalecer habilidades y actitudes personales, que les permita construir y generar nuevos conocimientos y aprendizajes en los educandos;

transformando de cierta manera la postura del docente transmisor de información, que ha sido recurrente por varios años en la enseñanza tradicional.

Se necesitan docentes con una mirada abierta al cambio, a la transformación, profesionales comprometidos social e institucionalmente con sus estudiantes, que les permita intervenir e interactuar de una manera diferente, con aquellos jóvenes que presentan situaciones difíciles y requieren mayor apoyo y acompañamiento. Sin embargo, se observó cómo este deber ser, se puede ver limitado en algunos docentes, quizás por la desvalorización de su labor por parte del Estado e instituciones educativas o simplemente por aspectos administrativos de cada institución, que pueden desmotivar al docente y limitar su labor únicamente a la transmisión de conocimientos, sin darle la oportunidad al estudiante de construir y formar su propio aprendizaje.

Este tema guarda relación con el concepto de “*bienestar laboral*”; al revisar las apreciaciones e interpretaciones expresadas por los participantes, se encontró que la mayoría lo relacionan con “*calidad de vida*” y un “*entorno laboral óptimo*”, con adecuadas relaciones interpersonales, tanto con sus compañeros de trabajo como con directivos, estudiantes y padres de familia, que les permita tener una estabilidad emocional con ellos mismos y con los demás.

Al respecto, Cornejo, en el año 2009^[77], mencionó que el bienestar docente se encuentra fuertemente relacionado con la posibilidad de construir un sentido no instrumental sobre el trabajo, lo que algunos autores han denominado propósito moral o responsabilidad moral. A su vez, Restrepo en el año 2013, definió el *bienestar laboral*, como el grado óptimo de satisfacción del trabajador; es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas el trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda^[86].

No obstante, Cornejo, en el año 2009, manifestó que existe una fuerte relación inversa entre el bienestar docente y la confusión que experimenta el profesor, sobre su

desempeño laboral, la vivencia de situaciones dificultosas en el aula, relacionadas con el manejo del orden, la disciplina y las manifestaciones de agresividad por parte de los estudiantes y las exigencias ergonómicas del puesto de trabajo. El apoyo social de la dirección del establecimiento, así como la percepción de contar con materiales pedagógicos pertinentes y la calidad de la hora de almuerzo durante la jornada de trabajo son elementos favorecedores del bienestar y salud docente [77].

Esta relación inversa de “*bienestar docente y confusión*”, se pudo evidenciar en algunos docentes de básica secundaria de ambas Instituciones educativas, quienes manifestaron tener que generar estrategias para aprender a manejar los comportamientos y situaciones propias de los contextos sociales de los estudiantes y sus familias, así como lo relacionado con las condiciones propias del trabajo, las cuales varían según el estatuto docente de su contratación o los aspectos administrativos propios de la Institución.

Se observó un grupo de docentes orgullosos y satisfechos por la labor desempeñada, por contribuir en la formación de los jóvenes y educación de un país, pero contradictoriamente existen inconformidades por los mecanismos o acciones que el Estado ha generado, las cuales tienen relación con las condiciones de trabajo y salud, afectando su desempeño y productividad laboral.

6.5 Salud Laboral

En general, los docentes manifestaron inconformidad por la prestación de servicios de salud recibidos por su Institución Prestadora de Salud IPS Cosmitet Ltda, quien es la entidad contratada por Magis salud para ofrecer estos servicios al gremio docente. Sus inconformidades se centraban en la falta de oportunidad de asignación de citas, el recibir siempre los mismos servicios y la misma medicación para sus enfermedades o simplemente tener que acudir a otros mecanismos (tutelas) para poder acceder a los servicios que por Ley tienen derecho.

Pese a que en el año 2012, se actualizó todo el Sistema General de Riesgos Laborales, gracias a la expedición de la Ley 1562 y posteriormente su respectivo Decreto

reglamentario (Decreto 1443 de 2014), aún se encuentran grandes falencias al interior de las empresas con todo lo concerniente a la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Específicamente, la Secretaria de Educación del municipio de Palmira, no cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente está trabajando articuladamente con Magisalud, para establecer medidas preventivas y correctivas para los docentes de las instituciones del municipio. De igual manera, la Secretaria de Educación del municipio de Palmira ha conformado el Sistema de Vigilancia de Salud Ocupacional (COVISO), con un representante docente de cada institución del municipio, realizan reuniones periódicas, que les permita desarrollar acciones de mejora. Sin embargo, estas acciones de mejora no son visibles para los participantes tanto de la institución urbana como rural.

El ejercicio de revisión de antecedentes, permitió establecer que en la actualidad la Secretaria de Educación del municipio de Palmira no cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que se ve reflejada en la carencia de muchas de las acciones que se deben emprender en pro de la prevención, diagnóstico y tratamiento de factores de riesgos psicosociales, siendo estas aún muy incipientes, a pesar de que los funcionarios son conscientes de que el componente psicosocial cada vez cobra mayor protagonismo e importancia en la planta docente.

Estos hallazgos contrastan con lo planteado por la OMS en el año 2010, quien definió un lugar de trabajo saludable ^[85] como aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta temas de salud y seguridad no sólo en los entornos físicos de trabajo, sino los componentes psicosociales del trabajo, que incluya la organización del trabajo, la cultura laboral, la salud y los mecanismos de participación de los trabajadores y sus familias.

Finalmente, como aspectos concluyentes, se pueden referenciar las falencias encontradas en el desarrollo de acciones preventivas con todo lo concerniente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo en ambas instituciones educativas, siendo necesario para la Secretaría de Educación trascender en el concepto de “*Seguridad y Salud en el Trabajo*”, que permita identificar y trabajar en los factores psicosociales y estilos de vida de los docentes, como herramientas esenciales para la promoción de la salud en los lugares de trabajo, que contribuya en la disminución de los accidentes y enfermedades laborales en los docentes de la ciudad de Palmira.

7. Conclusiones – Reflexiones finales

El desarrollar una investigación cualitativa con los docentes del municipio de Palmira - Valle, permitió a los investigadores tener un acercamiento a las interpretaciones sobre sus condiciones de trabajo y su relación con su salud laboral, cuyos resultados puedan ser insumo fundamental para la Secretaría de Educación, rectores y docentes de las Instituciones. En general, se evidenció la necesidad de que todos los actores puedan asumir un papel más activo y protagónico con todo lo que concierne a la seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo espacios de participación de los docentes en la construcción de la política y objetivos concernientes al tema, así como la integración de diversos sectores, para el mejoramiento de las condiciones laborales y por ende contribuir al bienestar físico, mental y social del gremio.

Las condiciones de trabajo, sumado a otros factores de riesgos ocupacionales y sociales, contribuyen a la sintomatología y presencia de diversas enfermedades a nivel físico y mental de los docentes de básica secundaria. A pesar de que se evidenció un predominio de patologías relacionadas con alteraciones en las vías respiratorias superiores (disfonía, laringitis, faringitis, etc.), llama la atención el incremento de las patologías como depresión, ansiedad, cefalea tensional, etc., las cuales guardan una estrecha relación con la exposición a factores de riesgos sociales emergentes, propios de sus condiciones de trabajo.

Como hallazgo significativo se encontró que los docentes no son conscientes de la influencia de los riesgos sociales en su salud laboral, entendiéndose obstáculos sociales todo lo relacionado a las situaciones críticas de los estudiantes y el contexto social de las instituciones educativas. La mayoría de los docentes identificaron factores de riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos por el desarrollo de su labor, es decir, identificaron y relacionaron factores de riesgos ergonómicos, físicos con algunas patologías y enfermedades, sin embargo, no relacionaron los factores de riesgos sociales como posibles causas de patologías a nivel físico o mental, quizás porque estos riesgos todavía son intangibles e inespecíficos y en la mayoría de los casos se pueden manifestar de manera emocional o somática, por lo tanto, el docente no los relaciona con sus condiciones laborales.

Fue interesante analizar que la mayoría de las mujeres participantes de las dos instituciones educativas manifestaron presentar mayor número de alteraciones en su salud física y mental, situación que se corroboró al revisar la base de datos de Cosmitet, que contiene los principales diagnósticos de las incapacidades médicas del año 2014, reiterando que 66% de las mujeres presentó mayor número de eventos de incapacidad. De igual manera, se evidenció como las patologías relacionadas con la salud mental, predominaron significativamente en las mujeres docentes de la institución urbana.

El que los docentes no sean conscientes de las implicaciones que estos riesgos sociales puede desencadenar enfermedades que afectan su salud a mediano y largo plazo, quizás sea consecuencia de la falta de acciones encaminadas a promover la salud y la prevención de la enfermedad por parte de la Secretaría de Educación y la entidad encargada de la seguridad social integral. Es por lo anterior, que algunos docentes han aprendido a identificar estos riesgos y han desarrollado actitudes resilientes en pro de su bienestar físico y mental, al tiempo que contribuyen al proyecto de vida de los jóvenes. Se considera fundamental desarrollar acciones tendientes a fomentar la promoción de la resiliencia en el ámbito escolar, en especial en instituciones que tienen una marcada influencia de situaciones de violencia o de conflicto.

El abordaje investigativo desde los dos sectores rural y urbano, permitió analizar como el contexto social, creencias, hábitos, entre otros de los docentes cómo de la comunidad en general, pueden influir significativamente en las condiciones de trabajo de esta población, favoreciendo la presencia de nuevos riesgos sociales emergentes, derivados en gran parte de todos los cambios políticos, económicos, tecnológicos, que ha generado la globalización en el mercado del trabajo, evidenciando la relación que por años ha sido estudiada entre condiciones de trabajo y sus implicaciones en la salud no sólo física, sino mental y social.

La naturaleza de la investigación cualitativa, permitió tener un mayor acercamiento con los docentes de básica secundaria, encontrando en general en algunos docentes una concepción de entrega, amor y servicio hacia su profesión, lo cual contrasta significativamente con la sensación de inconformidad que manifestaron al sentir que su labor es fundamental para el desarrollo y crecimiento del país, pero no es valorado por el Estado.

En este sentido, es fundamental dar una mirada integral desde la perspectiva social a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos actualmente los docentes, dejando de lado la idea de que los problemas ergonómicos (disfonías) son la principal causa de enfermedad laboral en los educadores. Es prioritario que la Secretaria de Educación y

entes encargados de la seguridad social integral sean conscientes de que las condiciones de trabajo pueden favorecer o desfavorecer la salud laboral y el bienestar del docente, por lo tanto, se debe poner en funcionamiento el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y consolidar el concepto de promoción de la salud en los lugares de trabajo como estrategia fundamental para favorecer entornos saludables, que permitan ver al trabajador en su dimensión de ser humano, otorgándole participación e inclusión en el desarrollo de las acciones para el mejoramiento de sus condiciones laborales.

8. Recomendaciones

Es importante que la Secretaria de Educación y Directivos de las Instituciones contribuyan a que los docentes conozcan los resultados de sus evaluaciones de desempeño, que les permita conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades; de esta forma podrán plantear acciones de mejora en el desempeño de sus actividades.

De igual manera, el que los directivos docentes tengan a su cargo el evaluar a los docentes en su periodo de prueba, debe considerar unos parámetros para que la evaluación sea objetiva, así como el implementar dentro de cada una de las sedes espacios de esparcimiento e interacción entre los docentes, permite que las situaciones del cotidiano no sean perjudiciales en su salud.

La Secretaria de Educación y Directivos docentes deben realizar gestiones encaminadas a establecer un programa que contribuya a los estudiantes generar estrategias hacia el cuidado de los recursos tecnológicos con que cuenta la Institución, así como asignar recursos para el mantenimiento preventivo de los mismos.

Es importante que la Secretaria de Educación y Directivos de las Instituciones contribuyan al mejoramiento del clima laboral y las relaciones interpersonales, en pro de lograr la premisa de trabajo decente, tal como lo plantea la estrategia de *“Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo”*, que redundará en un mejor desempeño laboral y una mayor pertenencia de los docentes con sus Instituciones.

Es fundamental que tanto la Secretaria de Educación como la entidad encargada de la salud laboral de los docentes, inicien el diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales, que permita dar cumplimiento a los requerimientos legales (Resolución 2646 de 2008), al tiempo que contribuirá al desarrollo de acciones preventivas sobre los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores docentes.

De igual manera, es importante realizar las evaluaciones ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso, estipuladas por la Resolución 2346 de 2007, de tal manera que se puedan implementar los sistemas de vigilancia epidemiológica, según las condiciones de salud presentadas.

Por lo anterior, es prioritario que la Secretaria de Educación inicie el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para las Instituciones Educativas del Municipio de Palmira, para que en conjunto con el COVISO, puedan hacer un seguimiento a las actividades desarrolladas, al tiempo que se elaboran sistemas de vigilancia epidemiológica en Medicina Preventiva, Laboral, Higiene y Seguridad Industrial, de tal manera que las acciones que se desarrollen estén acorde a las necesidades reales de los docentes y se promueva una cultura hacia el cuidado y seguridad de los y las docentes.

Es necesario que los docentes asuman una participación activa en todo el proceso de implementación del sistema y que puedan contribuir en la elaboración de la política de salud y seguridad en el trabajo, como eje fundamental para el desarrollo de los objetivos y acciones en el área. Al tiempo que se trabaja por la reconstrucción de la identidad y sentido de la labor docente.

De igual forma, se recomienda generar espacios o conversatorios que permitan construir desde las vivencias y experiencias de los propios docentes, acciones de mejora con todo lo relacionado a las condiciones de trabajo, las relaciones entre la escuela y la sociedad y los diversos contextos a los cuales están expuestos tanto los docentes como los mismos estudiantes. Poder explorar y desarrollar investigaciones relacionadas con los riesgos sociales emergentes y su influencia en la salud laboral de los docentes.

Continuar realizando estudios investigativos con un enfoque cualitativo en diferentes contextos que permita al Estado y Secretaría de Educación, plantear un estatuto docente acorde a las necesidades y exigencias actuales del gremio, en favor de un trabajo decente que propenda por la salud laboral de los docentes, quienes expresaron su

vocación y amor por contribuir en la formación y proyecto de vida de los jóvenes de una nación, que responda a la valoración de la labor docente por parte del Estado y en general de la sociedad.

Referencias Bibliográficas

-
- ¹ Oficina de biblioteca y servicios de información. Tesauro OIT. [Internet]. [consultado 2012 May 12]. Recuperado de: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>
- ² García M; Muñoz A. Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá, Artículo de investigación. [Internet]. [Consultado 2015 Oct 12] Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v31n2/v31n2a04.pdf>
- ³ Organización Mundial de la Salud; Organización Panamericana de la Salud, División de Salud y Ambiente, Programa Regional de Salud de los Trabajadores; Estrategia de Promoción de la Salud en Los Lugares de Trabajo de America Latina y el Caribe. [Internet]. Marzo de 2000. [Consultado 2012 Jun 05] Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- ⁴ Graziano, N. La crisis de la escuela: Una reflexión en torno al problema de su especificidad. Herramienta debate y critica Marxista. [Consultado 2013 Abr 27] Recuperado de: <http://www.herramienta.com.ar/autores/graziano-nora>.
- ⁵ Vaillant, Denise. Construcción de la profesión docente en América Latina. [Internet]. Tendencias, temas y debates. [Consultado 2013 Abr 27] Recuperado de: http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf
- ⁶ Estatuto docente. Decreto 2277 de 1979. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. [internet]. [Consultado noviembre de 2014]. Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf.
- ⁷ Estatuto de Profesionalización Docente. Decreto 1278 de junio 19 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. [internet]. [Consultado noviembre de 2014]. Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- ⁸ Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. [Internet]. julio 12 de 2010. [consultado noviembre de 2014]. Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/649/1531>

⁹ Escalona E. La docencia en escuelas primarias: una tarea compleja y de múltiples condiciones peligrosas. Comunidad y Salud [revista en la Internet]. 2009 Jun [citado 2013 Sep 06];7(1): 29-37. Recuperado de: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932009000100006&lng=es

¹⁰ Acevedo, V. E. & Restrepo, L. De profesores, familias y estudiantes: Fortalecimiento de la resiliencia en la escuela. [internet]. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1),pp. 301-319. (2012). [Consultado 2015 Mayo 10]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n1/v10n1a19.pdf>

¹¹ RES-Investigación Investigación sobre la resiliencia en sistemas educativos: Estudio de Honduras. Resiliencia educativa de estudiantes ante los riesgos sociales generados por las barras juveniles de fútbol en Honduras (2013) [Internet]. [Consultado 2015 Mayo 02] Recuperado de: http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/CountryReports/EDR/RES_Research%20Local%20Honduras%20futbol_SP.pdf

¹² Organización Internacional del Trabajo. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. [Revista en la Internet]. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003. [Consultado 2013 Jul 17]. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_309_span.pdf

¹³ Organización Mundial de la Salud; Organización Panamericana de la Salud. Ambiente de trabajos saludables: un modelo para la acción. [Internet]. Marzo de 2010. [Consultado 2012 Jun 05]. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

¹⁴ UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. [Internet]. 2007.Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. [Consultado 2015 Feb 16] Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

¹⁵ Instituto Latinoamericano de Altos Estudios (ILAE). Velandia Perez PY. La salud mental docente como enfermedad profesional. [Internet]. 2014. [Consultado 2014 Dic 28] Recuperado de: http://www.ilae.edu.co/Ilae_Files/Libros/20140724132148313892066.pdf

¹⁶ OISS.Organización Iberoamericana de Seguridad Social. [Internet]II Estrategia de Seguridad y salud en el trabajo 2015-2020[Consultado 2014 Jun 11]. Recuperado de: <http://www.srt.gob.ar/images%5Cpdf%5CEISST-2015-2020.pdf>

¹⁷ Gil-Monte, PR. Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. [Revista en la Internet]. Rev Peru Med [Consultado 2013 Sep 1] Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-41.

¹⁸ R.D. Caplan et al. Job demands and worker health. Main effects and occupational differences (Washington, United States, Departament of Health, Education and Welfare, 1975; [Internet]. HEW Publication No. 75- 160, NIOSH). [Consultado 2013 Jun 20] Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>, <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

¹⁹ Agencia Europea para la seguridad y salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención. [Internet]. TE-02-14-829-ES-C doi:10.2802/29383 ISBN 978-92-9240-475-8 [Consultado 2014 Ene 19] Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

²⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. [Internet]. Madrid: MTAS; 2011. [Consultado 2014 Ene 19] Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20%28VII%20ENCT%29.pdf>

²¹ Oficina Regional para la Educación para América Latina y el Caribe. Condiciones de Trabajo y Salud docente, UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. [Internet]. Santiago de Chile, Chile, octubre 2005. [Consultado 2013 May 28] Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

²² Diazgranados S.; González C.; Jaramillo R. Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. Universidad de los Andes.[Internet] Rev. De Estudios Sociales. No. 23.2006.Pág. 45 - 55 [Consultado 2014 Ene 19]

2014 Dic. 18] Recuperado de:
<http://res.uniandes.edu.co/view.php/513/index.php?id=513>.

²³ Díaz Barriga A. e Inclán Espinosa C. *El docente en las reformas educativas. Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. [Internet]. Revista Iberoamericana de Educación No. 25 OEI. Enero-abril 2001. [Consultado 2012 Sep 28] Recuperado de:
<http://www.rieoei.org/rie25a01.htm>

²⁴ Instituto Latinoamericano de Altos Estudios (ILAE). Velandia Perez PY. La salud mental docente como enfermedad profesional. [Internet]. 2014. [Consultado 2014 Dic 28] Recuperado de:
http://www.ilae.edu.co/Ilae_Files/Libros/20140724132148313892066.pdf

²⁵ García-Vesga, M. C. & Domínguez-de la Ossa, E. Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11 (1), pp. 63-77, (2013). [Consultado 2015 Mayo 02] Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v11n1/v11n1a04>

²⁶ Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo. [Internet].2000, (citado 25 febrero 2010), p 1 – 23. [Consultado 2012 Nov 17] Recuperado de:
www.who.int/occupational_health/publications/promocion/es/index.html

²⁷ Luthar: Muñoz-Silva, Alicia El estudio de la resiliencia desde la perspectiva evolutiva y su aportación a la comprensión del riesgo y la protección en la intervención social Portularia, vol. XII, núm. 1, 2012, pp. 9-16 Universidad de Huelva Huelva, España Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024645002>.

²⁸ Ballesteros Díaz, Diana Marcela / Jhenssen Jhohana García PeÒa* Revista Tendencias & Retos. No 10: 87-98 / Octubre 2005.Resiliencia: estado actual y enfoques. 1998-2004. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/revistas/co/rev-co-tendencias-0010-05.pdf>

²⁹ Organización Mundial de la Salud, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Consejo de Ministros de los países Nórdicos. Declaración de Sundsvall sobre los ambientes favorables a la salud. 09 a 15 de Junio de 1991. Sundsvall, Suecia.

[Consultado 2013 Jun 16] Recuperado de:
http://whqlibdoc.who.int/hq/1992/WHO_HED_92.1_spa.pdf.

³⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de:
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1f73c2910ed98110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=e92946e1de6d1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.

³¹ Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf.

³² Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América latina y el caribe. Anexo 6. Versión revisada, marzo 20 de 2000. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromociosalud.pdf

³³ OMS. Determinantes Sociales en la Salud. . [Internet]. [Consultado 2014 Dic 28] Recuperado de: http://www.who.int/social_determinants/es/

³⁴ Álvarez Castaño LS. Los determinantes sociales de la salud: más allá de los factores de riesgo. . [Internet]. Fecha de recepción: 17-03-09 Fecha de aceptación: 25-09-09.]. [Consultado 2014 Dic 28] Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v8n17/v8n17a05.pdf>.

³⁵ Stecher A. El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo: discusiones desde américa latina. Universitas psychologica, Norteamérica, 9, Feb. 2010. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de:
<[HTTP://REVISTAS.JAVERIANA.EDU.CO/INDEX.PHP/REVPSYCHO/ARTICLE/VIEW/308/426](http://REVISTAS.JAVERIANA.EDU.CO/INDEX.PHP/REVPSYCHO/ARTICLE/VIEW/308/426)>. FECHA DE ACCESO: 20 DE JUNIO DE 2013

³⁶ OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de:
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf.fecha

³⁷ Moreno Jiménez B., Báez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

Noviembre de 2010. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

³⁸ Moreno J. Bernardo, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud, Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.[Internet] España. 2011. [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.

³⁹ Cornejo Chávez R. “Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el chile neoliberal”. [Consultado 2013 Jun 17] Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cs-cornejo_r%20.pdf?sequence=1

⁴⁰ OISS. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de seguridad y Salud en el Trabajo.[Internet] Instrumento refrendado por la XIX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Estoril- Portugal. Dic 2009. [Consultado 2014 Jun 11]. Recuperado de: http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_mayo2010_-3.pdf

⁴¹ OISS. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. [Internet]II Estrategia de Seguridad y salud en el trabajo 2015-2020. 2014. [Consultado 2014 Jun 11]. Recuperado de: <http://www.srt.gob.ar/images%5Cpdf%5CEISST-2015-2020.pdf>

⁴² Peñuela Contreras, Diana Milena. Docentes. La cuestión docente en Colombia: Reforma educativa, función docente y salud laboral. [Internet]. Congreso Iberoamericano de educación. Metas 2021. . [Consultado 2013 May 28] Recuperado de: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R2024_Penuela.pdf

⁴³ Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1278. [Internet].2002. [Consultado 2013 Enero 09] Recuperado de: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-channel.html>

⁴⁴ Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 [Internet]. 2012. Por el cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud

ocupacional". [Consultado 2013 Jun 28] Recuperado de:
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

⁴⁵ Rendón, LM. El régimen de la Seguridad Social de los docentes de Educación Básica y Media Vocacional según el principio de inescindibilidad. [Revista en la Internet]. Rev Colombia Med [Consultado 2013 Sep 1] Recuperado de:
<http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/download/1288/808>

⁴⁶ DANE. Censo general 2005, censo de Palmira. [Internet]. [Consultado 2013 Enero 09] Recuperado de:
http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/76520T7T000.PDF.

⁴⁷ Ciclo PHVA. [Internet]. [Consultado 2014 Ene 28] Recuperado de:
<http://www.gerencie.com/ciclo-phva.html>

⁴⁸ Resolución 2646 de 2008. [consultado octubre de 2015]. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

⁴⁹ Decreto 1477 de 2014. [consultado octubre de 2015]. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/.../2096-decreto1477del5deagostode2014.html>.

⁵⁰ Gobierno expide nueva tabla de enfermedades laborales [consultado octubre de 2015]. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>.

⁵¹ Anuario estadístico de Palmira. [Internet]. 2014. [Consultado 2013 Enero 09] Recuperado de:
http://fundacionprogresamos.org.co/anuarios_estadisticos/palmira/anuario_2014/files/23.pdf

⁵² Mejía Navarrete Julio. Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. [Internet]. Investigaciones sociales AÑO VIII N° 13, pp. 277-299 [UNMSM / IIHS, Lima, 2004], [Consultado 2013 Enero 09] Recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/n13_2004/a15.pdf

⁵³ Stern, P. N. Grounded theory methodology: Its uses and processes. Image, 12, 20-23. 1980. [Internet]. Libro Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. (2002). [Consultado 2014 Marzo 18] Recuperado de: <http://www.iiicab.org.bo/Docs/doctorado/dip3version/Modulo-I/DOC001.PDF>

⁵⁴ Sandelowski, M. AesthetICS of qualitative research. Image, 27, 205-209. 1995. [Internet]. Libro Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. (2002). [Consultado 2014 Marzo 18] Recuperado de: <http://www.iiicab.org.bo/Docs/doctorado/dip3version/Modulo-I/DOC001.PDF>

⁵⁵ Hage, J. Techniques and problems of theory construction in sociology. Nueva York: John Wiley. 1972. [Internet]. Libro Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. (2002). [Consultado 2014 Marzo 18] Recuperado de: <http://www.iiicab.org.bo/Docs/doctorado/dip3version/Modulo-I/DOC001.PDF>.

⁵⁶ Flick (2004) y Schwandt y Halpern (1988) Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n42/n42a04.pdf> . Fecha de búsqueda: Septiembre 12 de 2013.

⁵⁷ Arias Valencia MM. La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Investigación y Educación en Enfermería 2000; XVIII13-26 [Internet]. [Consultado 2013 Sep 17]. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105218294001>.

⁵⁸ Korman: Aignerén. Miguel. La técnica de recolección de información mediante los grupos focales, [internet]. Universidad de Antioquia, facultad de ciencias sociales y humanas centro de estudios de opinión. [Consultado 2013 Enero 09] Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1611/1264>

⁵⁹ Begoña Munarriz, Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. Universidad del País Vasco. Recuperado de: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/8533/1/CC-02art8ocr.pdf>. Fecha de búsqueda: Septiembre 13 de 2013.

⁶⁰ Glaser y Strauss: Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa. Tipos de análisis y proceso de codificación (II). Teresa González Gil, Alejandra Cano Arana. Recuperado de: http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/analisisdatoscodif45.pdf. Fecha de búsqueda: 13 de Septiembre de 2013

⁶¹ Colombia. Ministerio de Salud. Resolución 8430 [internet]. 1993. [Consultado 2013 jun 14]. Recuperado de: http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf

⁶² Observatorio de seguridad, convivencia y cultura ciudadana. Informe consolidado municipio de Palmira Enero – Diciembre 2014. No 10 Junio 2015/ISSN2382-4034. Recuperado de:

http://fundacionprogresamos.org.co/phocadownload/ob_seguridad/informes/osccc%20informe%20palmira%20ene%20dic%202014.pdf

⁶³ Organización Mundial de la Salud. Preguntas más frecuentes. [Internet]. [Consultado 2015 Ene 16] Disponible en: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

⁶⁴ Sistema Interno de Registro de Incapacidades Médicas (SIRIM) 2013, 2014 y 2015 (Mayo).

⁶⁵ Colombia. Ministerio de Educación. Decreto 1278 [Internet].2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente [Consultado 2015 Feb 16] Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

⁶⁶ UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. [Internet]. 2007.Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. [Consultado 2015 Feb 16] Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

⁶⁷ Navarro JC. ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina.[Internet]. Banco Interamericano de Desarrollo, Red de Centros de Investigación. Washington, D.C. 2002. . [Consultado 2015 Feb 16] Recuperado de: <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/294/%C2%BFQui%C3%A9nes%20son%20los%20maestros%3f.pdf?sequence=1>

⁶⁸ Base de datos suministrado por Cosmitet. 2014

⁶⁹ Vaillant, Denise. OPREAL. Programa de promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Construcción de la profesión docente en América, 2004.

⁷⁰ Plan de trabajo Cosmitet

⁷¹ Ministerio de Educación. Decreto 1850 de 2002. [consultado octubre de 2015]. Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf

⁷² Entrevista funcionario COSMITET

⁷³ Colombia. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. [Internet].2007. [Consultado 2014 Abr 11] Recuperado de:

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf

⁷⁴ Agudelo W. Voz La Verdad del Pueblo. Asociación Distrital de Educadores, ADE. La situación laboral de los Maestros. [Internet].2014. [Consultado 2014 Ago 11] Recuperado de: <http://www.semanariovoz.com/2014/04/30/la-situacion-laboral-de-los-maestros/>.

⁷⁵ Torres Aguayo A.; Paravicklijn T. Morbilidad de la mujer trabajadora, servicio de salud concepción, Chile. Cienc. enferm.[Internet]. 2005Jun [Consultado 2015Mar 16] 11(1): 73-84. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532005000100008&lng=es.http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532005000100008.

⁷⁶ Con la supervisión de las obras de agua potable para rozo, la torre y la acequia, el alcalde Ritter López avanza con el desarrollo rural [Internet]. Boletín de prensas, miércoles 4 de marzo de 2015. [Consultado octubre, 2015]. Recuperado de: <http://www.palmira.gov.co/attachments/article/1560/Bolet%C3%ADn%20de%20Prensa%20No%20785%20Mi%C3%A9rcoles%204%20de%20marzo%20de%202015.pdf>

⁷⁷ Cornejo Chávez R. Condiciones de trabajo y bienestar/malestar. Docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. . [Internet].*Educ. Soc.*, Campinas, vol. 30, n. 107, p. 409-426, maio/ago. 2009.. [Consultado 2014 Abr 11] Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>

⁷⁸ Barbero, F. Incapacidad vocal en docentes de la provincia de Huelva. Medicina y seguridad del trabajo. V. 56, n. 218. Madrid. ene- mar. 2010. doi: 10.4321/S0465-546X2010000100004

⁷⁹ Vesga-Parra, L. S. & Hurtado-Herrera, D. R. (2013).La brecha digital: representaciones sociales de docentes en una escuela marginal. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11 (1), pp. 137-149. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v11n1/v11n1a09>

⁸⁰ Gómez-Restrepo C. Rodríguez V.; Padilla M.AC.; -García CB. El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). . [Internet]. *rev.colomb.psiquiatr.* vol.38 no.2 Bogotá Apr./June 2009 [Consultado 2013 Jun 16]. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502009000200005

⁸¹ Restrepo Escobar FE., y. López Velásquez AM. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo.[Internet]. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 29 N° 49 / enero - junio de 2013 [Consultado 2014Mar 16]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>

⁸² Sapienza, J.K & Masten, A. S (2011) Understanding and promoting resilience in children and youth. Current Opinion in Psychiatry,24, 1-7 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1097/YCO.0b013e32834776a8>

⁸³ Ballesteros Díaz, Diana Marcela y Jhenssen Jhohana García Peña. Revista Tendencias & Retos. No 10: 87-98 / Octubre 2005. Resiliencia: estado actual y enfoques. 1998-2004. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/revistas/co/rev-co-tendencias-0010-05.pdf>

⁸⁴ Avalos B.; Cavada P.; Pardo M. y Sotomayor C. La profesión docente. Temas y discusiones en la literatura internacional. Estudpedagog[Internet.] 2010, vol. 36, n 1, pp. 235-263 ISSN 0718-0705. [Consultado 2014Mar 16]. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100013>.

⁸⁵ OMS/OPS. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. [Internet]. 2010. [Consultado 2014Mar 16]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

⁸⁶ Restrepo Escobar FE., y. López Velásquez AM. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo.[Internet]. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 29 N° 49 / enero - junio de 2013 [Consultado 2014Mar 16]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>

Anexos

Anexo A. Categorías Socio-demográficas para la categorización de sujetos participantes.

 			
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS – DOCENTES			
Fecha:	Institución Educativa:		
Sede:	Jornada:		
I. IDENTIFICACIÓN			
Sexo: F _____ M _____	Edad: =20 años: _____ 21 a 30 años: _____ 31 a 40 años: _____ 41 a 50 años: _____ > 50 años: _____		
Documento de Identidad: Cc _____ P _____ CE _____	Número de Identificación: _____		
Personas a cargo: SI _____ NO _____	Cuántas: _____		
Ultimo grado de escolaridad: _____	Vivienda : Propia: _____ Alquilada: _____ Familiar: _____		
Pertenece al sindicato: si _____ no _____			
II. INFORMACIÓN GENERAL			
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS	OBSERVACIONES
TIPO DE CONTRATACIÓN	Provisional, de Carrera, Contratista (Prestación de Servicios Docentes).	¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?	
CARGO	Profesión Docente	¿Cuáles su cargo en la institución?	La denominación del cargo dependerá de la normatividad legal vigente docente, en el momento de la contratación (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002)
	Docente Oficial		
	Directivo Docente		
	Docente		
EXPERIENCIA DOCENTE	Años	¿Cuántos años de experiencia tiene como docente de básica secundaria?	Es importante conocer el tiempo que ha estado expuesto a factores de riesgos ocupacionales como docente de básica secundaria.
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Años	¿Cuánto hace que labora en la Institución Educativa XX?	Correlacionar el tiempo de exposición a los diversos factores de riesgos ocupacionales a los cuales ha estado expuesto el docente según el contexto de la institución educativa.
CARGA LABORAL	Número de horas semanales.	¿Cuáles la cantidad de horas semanales para desarrollar las actividades a su cargo? Describa que actividades desarrolla.	El docente hará una descripción de las actividades que desarrolla y el número de horas de dedicación semanal.
	Actividades a cargo.		
DURACION DE LA JORNADA	Diurna	¿Cuál es su jornada laboral?	
	Vespertina		
	Nocturna.		
ACTIVIDADES DE OCIO /TIEMPO LIBRE	Hobbies (pasatiempo, entretenimiento que se practica habitualmente en los tiempos de ocio)	¿Qué tipo de actividades realiza en su tiempo libre?	
	Tareas doméstica		
	Actividades docentes (revisión de trabajos, calificación y elaboración de notas).		

Anexo B. Consentimiento Informado

INTERPRETACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON SU SALUD LABORAL DE LOS DOCENTES DE BÁSICA SECUNDARIA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE PALMIRA EN EL AÑO 2013

La presente investigación tiene como objetivo principal interpretar los significados sobre las condiciones de trabajo y su relación con su salud laboral de los docentes de básica secundaria del sector público del Municipio de Palmira en el año 2013. Los instrumentos seleccionados para la recolección de la información serán a través del desarrollo de grupos focales y entrevistas semi-estructuradas.

En este sentido, esta investigación se considera pertinente y relevante ya que actualmente en el Municipio de Palmira no se cuenta con un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita generar acciones acordes a las necesidades de este gremio; por lo tanto esta información será insumo fundamental para la sensibilización de docentes, coordinadores, directivos de las instituciones así como para la Secretaría de Educación, dada la estrecha relación con los factores de riesgo psicosociales y como éstos, pueden llevar a la aparición de estrés laboral, lo cual perjudica su salud no sólo a nivel físico, sino mental, social y psicológico.

De acuerdo con los principios establecidos en el Reporte Belmont y en la Resolución 008430 de Octubre 4 de 1993 esta investigación se consideró como Investigación con riesgo mínimo (Artículo 10 de la Resolución 008430/93).

Señor Docente esperamos contar con su colaboración en dicha investigación, la cual es voluntaria. Se espera que de aceptar participar en este estudio permita realizar todo el proceso, de lo contrario se agradece que se informe con antelación.

Es importante mencionar que los resultados serán socializados ante las entidades competentes Secretaría de Educación del municipio de Palmira, con el fin de que se generen acciones relacionadas con la Promoción de la Salud en los entornos laborales.

Es significativo considerar el desconocimiento del tema entre docentes y el impacto ocasionado sobre su bienestar físico, mental y social, que se convierte en uno de los motivos para que su aplicación sea de relevancia en el entorno laboral.

Se brindan los datos del investigador en el caso de generarse alguna inquietud sobre la investigación o del proceso de participación.

Nombre del Investigador: Isabel Cristina Selada y Alejandro Rojas Botero.

Cargo: Profesional Universitario grado 15. Oficina de atención y trámite de quejas. Defensoría del Pueblo Regional Valle.

Institución donde labora: Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte.

Teléfono fijo: 2857698 –2728454

Teléfono Celular: 3166291310 – 3154617847

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se continúa con el consentimiento informado de la siguiente manera:

Yo _____ con Documento de Identidad número _____ de _____, vecino de la ciudad _____ he leído con atención el documento y he recibido la explicación necesaria acerca del proyecto de investigación titulado: *“Interpretación de las condiciones de trabajo y su relación con su salud laboral de los docentes de básica secundaria del sector público del Municipio de Palmira en el año 2013.”*

Dentro de la información que recibí se encuentra la manera cómo se van a recolectar los datos que consiste en el desarrollo de grupos focales y entrevistas semi-estructuradas, para cual autorizo que tomen fotos o utilicen cámara filmadora, grabadora, así como de la divulgación de los resultados en artículos o revistas, los riesgos a los que me someto al participar de la misma, los cuales son mínimos, además de la posibilidad de retirarme en cualquier momento de la investigación. Para lo cual se sugiere el previo aviso a los investigadores.

Tengo claridad que los costos que me acarrea la investigación son Cero pesos (0\$) y que los beneficios que se otorgan al ser sujeto de investigación es contribuir con las mejoras en el campo de la salud laboral de los docentes y de sus condiciones de trabajo.

Así, también, hago constar que el (los) investigador(es) ha(n) dejado sus números telefónicos en el caso de tener la necesidad de comunicarme con él por motivos de la investigación a realizarse.

Habiendo recibido copia de este documento y de los objetivos e información del mismo, se firma en Palmira, a los ____ días del mes _____ de_____.

Atentamente:

Firma de la persona que decidió participar en el proyecto

Testigo

Testigo

Firma del Investigador

Firma del Investigador