


	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 2

Neiva, 23 de Julio de 2018

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Jeisson Tobías Rengifo, con C.C. No. 1075263286,

autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

titulado: Ambientes laborales educativas y su incidencia en los resultados académicos del municipio de Neiva

presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar al título de

Magister en Educación;





autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.

- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.

- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.





De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 2

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



Firma: _____

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS				  		
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 2

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: AMBIENTES LABORALES EDUCATIVOS Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS ACADÉMICOS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
RENGIFO CUERVO	JEISSON TOBÍAS

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
MORA	CARLOS HERNÁN

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN EDUCACIÓN

FACULTAD: EDUCACIÓN

PROGRAMA O POSGRADO: Maestría en Educación

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2018

NÚMERO DE PÁGINAS: 64

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___ Láminas___
 Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o
 Cuadros_X_





SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: Ninguno

MATERIAL ANEXO: Ninguno

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>		<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1.	<u>Ambientes laborales</u>	<u>Work environments</u>	6.	_____	_____
2.	<u>Rendimiento académico</u>	<u>academic performance</u>	7.	_____	_____

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 2

- | | | | |
|----------|-------|-----------|-------|
| 3. _____ | _____ | 8. _____ | _____ |
| 4. _____ | _____ | 9. _____ | _____ |
| 5. _____ | _____ | 10. _____ | _____ |

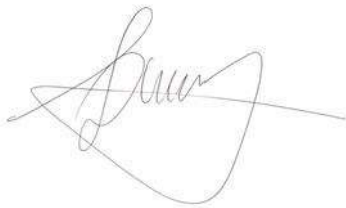
RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)





Este proyecto de investigación se planteó para comprender las dinámicas que establecían la relación entre los ambientes laborales de las instituciones educativas del municipio de Neiva y los resultados académicos que conseguían los estudiantes, se manejaron distintas variables sociodemográficas y un instrumento para evaluar las condiciones en que se establecían los ambientes laborales en cada una de las 10 instituciones.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This research project was designed to understand the dynamics that established the relationship between the work environments of the educational institutions of the municipality of Neiva and the academic results obtained by the students, different sociodemographic variables were handled and an instrument to evaluate the conditions in which established the work environments in each of the 10 institutions.

APROBACION DE LA TESIS




	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: AMBIENTES LABORALES EDUCATIVOS Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS ACADÉMICOS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
RENGIFO CUERVO	JEISSON TOBÍAS

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
MORA	CARLOS HERNÁN

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN EDUCACIÓN

FACULTAD: EDUCACIÓN

PROGRAMA O POSGRADO: Maestría en Educación

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2018





NÚMERO DE PÁGINAS: 64

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___ Láminas___
 Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o
 Cuadros_X_

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: Ninguno

MATERIAL ANEXO: Ninguno

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS				  		
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 3

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>		<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1.	<u>Ambientes laborales</u>	<u>Work environments</u>	6.	_____	_____
2.	<u>Rendimiento académico</u>	<u>academic performance</u>	7.	_____	_____
3.	_____	_____	8.	_____	_____
4.	_____	_____	9.	_____	_____
5.	_____	_____	10.	_____	_____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Este proyecto de investigación se planteó para comprender las dinámicas que establecían la relación entre los ambientes laborales de las instituciones educativas del municipio de Neiva y los resultados académicos que conseguían los estudiantes, se manejaron distintas variables sociodemográficas y un instrumento para evaluar las condiciones en que se establecían los ambientes laborales en cada una de las 10 instituciones.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This research project was designed to understand the dynamics that established the relationship between the work environments of the educational institutions of the municipality of Neiva and the academic results obtained by the students, different sociodemographic variables were handled and an instrument to evaluate the conditions in which established the work environments in each of the 10 institutions.



GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS

DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO



CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

3 de 3

--

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:



UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA DE NEIVA

Facultad de Educación

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

PACA

Proyecto:

AMBIENTES LABORALES EDUCATIVOS Y SU INCIDENCIA EN LOS
RESULTADOS ACADÉMICOS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA

JEISSON TOBÍAS RENGIFO CUERVO

Director: CARLOS HERNÁN MORA GÓMEZ

Neiva, Huila

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. Planteamiento del problema	3
1.1 Descripción del problema	3
1.2 Pregunta de investigación	7
1.3 Objetivos	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación	8
2. Referentes teóricos	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.2 Fundamentación conceptual	15
2.2.1 Resultado académico	15
2.2.2 Ambientes laborales educativos	20
2.2.3 La formación como consecuencia de la labor docente en ambientes educativos	25
2.2.4 ¿Clima organizacional o ambiente laboral?	28
2.2.5 Riesgo psicosocial de la labor docente	29
3. Diseño metodológico	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Población	32
3.2.1 Criterios de inclusión	32
3.2.2 Criterios de exclusión	33
3.3 Instrumentos y técnicas	33
3.3.1 Calificación del formulario	34
3.4 Presentación de la información	37
4. Conclusiones	54
5. Referentes bibliográficos	58
6. Anexos	62

1. Planteamiento del problema

El resultado final del estrés (entre educadores) es que muchos hombres y mujeres con talento, que tienen altas expectativas de progreso, acaban desmoralizados y desilusionados. (Cheryl,1997)

1.1. Descripción del problema

Cuando en 1630 Juan Amós Comenio escribe *Didáctica Magna*, y con esta obra coloca uno de los cimientos más importantes de la pedagogía, dejó planteado el siguiente principio en el capítulo XIX, *Fundamentos de la Abreviada Rapidez en la Enseñanza*: “¿Qué hay que hacer en este caso? Pretender obtener aquello en que no ayuda la Naturaleza es querer luchar con ella; intento inútil y necio. O no se conseguirá nada o el resultado no valdrá la pena comparado con el esfuerzo” (1998:81). Comenio empieza a advertir que es necesidad del maestro agotarse en enseñar especialmente aquello que los estudiantes no están interesados en saber. Palabras casi proféticas para el momento actual donde, como bien advierte Meirieu (2003), que los estudiantes hoy lanzan al rostro de los maestros el reto de “enséñame si es que puedes”, enséñame sin despertar en mí el deseo de aprender y perderás todo tu esfuerzo. Estos nuevos retos que se le plantean a la educación y al maestro, generan un desgaste para aquel maestro que persiste e insiste en la posible obsolescencia de su modelo tradicional (Meirieu, 2007), aunado a una serie de factores laborales, muchos de ellos propios de los tiempos actuales y otros particulares de su profesión. Esta profesión

define su rol en la interacción constante del maestro con los diferentes estamentos que entran en juego en el proceso de formación escolar, como son los estudiantes, colegas docentes, padres de familia, directivos docentes, comunidad en general, el aparato administrativo y el sistema escolar, que son fuente de presión por el logro de las expectativas que implica un proceso de formación (Gutiérrez et al, 2005). Todo esto hace pensar que el maestro trabaja bajo estrés, como manifestaciones constantes de la interacción persistente con situaciones problemáticas del mundo particular de cada estudiante, de cada compañero de trabajo, de cada uno de los retos que median la enseñanza y el aprendizaje.

La experiencia áulica va más allá de preparar una clase y desarrollarla; esta experiencia involucra la vida misma del maestro, sus emociones y actitudes en general (Cardozo, 2016). La implicación de la vida misma del maestro en lo que hace como docente se puede entender mejor desde la etimología de la palabra experiencia. El prefijo *ex* indica algo que se separa, que se establece fuera de; *peri* puede ser el verbo intentar y arriesgar, o el adverbio y la preposición que indica estar en torno de o alrededor de; y el sufijo *entia*, que indica un agente o ente. La experiencia docente es vivir a profundidad lo que es el ser docente, y la experiencia áulica es esa misma vivencia en interacción. En esa interacción con todo lo que lo rodea, desde el ambiente generado por la relación los demás como con los demás, con las personas y con las cosas, con la piel y con la pared, con los sujetos y con los objetos. Es en la experiencia áulica donde acontece el posible estrés generado, entre otros aspectos, por situaciones problemáticas del contexto, por la actitud de estudiantes como lo anunciaba Comenio desde hace cuatro siglos, por la presión del mismo sistema, de los compañeros y directivos, de los padres de familia y la comunidad educativa, por los

cambios en la educación sin una capacitación pertinente, etc. Así lo advierten múltiples investigaciones, como Ruiz (2016), OIT (2016), Caballero et al (2015), Ministerio del Trabajo (2013), Londoño (2009), Restrepo et al (2006), Nogareda (2005), entre otras, que muestran caracterizaciones e indican niveles del estrés en los maestros.

Sin embargo, estos ambientes en el que se palpa el estrés no son una condición necesaria ni característica indispensable y única del trabajo del docente; también son posibles otros ambientes. Lo multifactorial y complejo entra en juego para determinar qué incide en que existan ambientes donde el estrés cede terreno a la armonía laboral. De acuerdo con Pirela (2011) hay lugares, espacios, ambientes, escuelas donde los maestros se sienten a gusto, trabajan con dedicación y empeño, logrando mejores resultados con los mismos estudiantes. El ambiente es lo que rodea al ente, al ser humano en este caso, al maestro en esta investigación; y eso que lo rodea no se agota en los elementos físicos, didácticos y pedagógicos, sino que trasciende a lo humano, su realidad psicológica y sociocultural. Esto facilita o no la interacción en la que se define su rol como formador. Esta concepción de lo que es el ambiente, y concretamente el ambiente laboral del docente, se puede referenciar en el estudio de realizado por Guadalupe García acerca del ambiente de aprendizaje (García-Chato, 2014). En este mismo sentido, también se define ambiente como “el conjunto de factores internos –biológicos y químicos– y externos –físicos y psicosociales– que favorecen o dificultan la interacción social” (Duarte, 2003:99). Y ambiente agradable como un “espacio transformable, dúctil, capaz de permitir diferentes maneras de habitarlo y usarlo en el transcurso de la jornada o con el paso del tiempo” (Reggio Children & Domus Academy Research Center, 2009:18). Esa manera de habitarlo, de saber estar y gozar de él, que hace que el estrés se desvanezca y que aparezca la armonía marcan la diferencia entre

instituciones educativas. ¿Qué hace la diferencia entre el ambiente de una institución y de otra? ¿Por qué si en todas las instituciones educativas de carácter oficial los docentes tienen condiciones sociales similares, los niveles de estrés pueden ser diferentes? ¿De qué forma pueden afectar estas variables en el desempeño de la labor docente?

Es decir, hay algunas instituciones educativas que pueden ser más atractivas por su ambiente laboral, y no necesariamente desde el punto de vista estético estructural, con un ambiente laboral agradable, armonioso, por tanto, sin estrés. Esos ambientes se pueden caracterizar y comparar entre instituciones, para ver el grado de incidencia o no en los resultados académicos, o establecer cuáles son las variables que más determinan el estrés laboral docente en las instituciones educativas y cómo repercute en lo académico. Por lo general, el estrés se caracteriza por ser una respuesta que media entre el sujeto y su ambiente frente a algo que no se logra controlar y que genera una amenaza, porque se plantea como un reto. Rivera (2010) tratando de precisar la definición de estrés comenta que para la misma comunidad científica ha sido difícil una precisión conceptual, ya que es una palabra de la cual todos hablan y casi nadie la define, y que es común que en múltiples conferencias se lamenten los expositores de poder contar con una mejor delimitación conceptual.

En el contexto global, este nuevo siglo se ha caracterizado, además, por seguir siendo una época de cambios profundos y acelerados, como ya fue advertido desde hace más de 50 años en el Documento *Gaudium et Spes* (1965). Estos cambios no se detienen, sino que se aceleran, produciendo la sensación de estar frente a una época que se diluye en el mismo momento en que se crea, generando gran inestabilidad en todos los procesos; así lo manifiesta Bauman en la *Modernidad Líquida* (2004), a diferencia de la modernidad sólida

donde todo parecía más duradero o estable. ¿Cómo afectan estas nuevas realidades a los maestros en su labor? ¿Qué tanto el haber aprendido a hacer las cosas de alguna manera determinada en su formación de pregrado o posgrado, pero encontrar cada vez mayores retos para los cuales no los preparó eficientemente la universidad, puede generar estrés en los docentes y cómo incidiría en los resultados académicos de los estudiantes?

Por tanto, es necesario preguntarse si la escuela, en las condiciones actuales, en que el mismo gobierno ha diseñado políticas de desfinanciación permanente, agravando la crisis en la que ya se encontraba la escuela, si es posible que existan escuelas que han logrado, al interior de ellas mismas, crear ambientes agradables, armónicos, que disminuyan los niveles de estrés de los maestros e incidan en los resultados académicos de los estudiantes.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo indican los ambientes laborales en el ejercicio de la labor docente y en los resultados académicos de una institución educativa?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar cómo inciden los ambientes laborales en el ejercicio de la labor docentes y en los resultados académicos de las instituciones educativas del municipio de Neiva.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las variables que generan ambientes laborales buenos o malos de las instituciones educativas de Neiva
- Caracterizar los riesgos psicosociales derivados de la labor docente
- Relacionar las variables que inciden en ambientes laborales escolar con los resultados académicos entre instituciones educativas del municipio de Neiva

1.4 Justificación

La relación docente-estudiante-resultados se ha planteado desde una lógica matemática imperante, una sumatoria en que indiferente de las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y los estudiantes siempre debe existir un resultado positivo, mediando las relaciones de estos como una sucesión lógica, como una ecuación de física, y hasta cuántica, en donde el resultado varía dependiendo de que el hecho sea observado o no, de ser medido y estandarizado o no. De esta transgresión persistente a la labor del docente surge la necesidad de comprender los resultados de los mismos a la luz de características que

describen su ambiente de trabajo, resaltando sus condiciones sociales, económicas y culturales, y más aún cuando estos hechos se presentan en ciudades como Neiva, capital del departamento del Huila. La investigación va encaminada a relacionar las variables que inciden en ambientes laborales escolar con los resultados académicos entre instituciones educativas del municipio de Neiva. De igual manera, se hace necesario para comprender este problema, ver cuáles son esos riesgos sicosociales derivados de la labor docente que generan estrés y que terminan incidiendo en los resultados académicos, y cómo esos riesgos psicosociales hacen parte en la cotidianidad con la que se encuentran los docentes en el ejercicio de su labor.

La educación, más concretamente la formación escolar, se ha ido modificando dependiendo de la demanda de cada época o región. Las coordenadas espacio temporales caracterizan a las generaciones; los cambios socioculturales y las nuevas dinámicas económicas condicionan las propuestas de formación escolar que obligan al desarrollo de nuevas competencias, habilidades, capacidad de trabajo y solución de nuevos problemas. Todo este bloque de caracterización de los nuevos retos generan demandas adaptativas de los docentes, que al no lograrlo de manera adecuada produce estrés en su labor escolar; lo que condiciona su trabajo de interacción con los estudiantes, alterando los resultados académicos que se pretendan lograr.

Esta constante presión por la formación de un grupo, usualmente mayor de 30 estudiantes por salón, ubicados generalmente en un espacio de menor capacidad, con el consabido hacinamiento; con temperaturas muy altas debidas al clima de Neiva, terminan siendo variables a tener en cuenta para conocer su incidencia en el estrés de los docentes y en los resultados académicos de los estudiantes, generar a partir de ellas un análisis riguroso y

proponer un modelo de intervención en las instituciones en que se presente. La gran importancia de esta investigación estriba en el hecho de sus directas repercusiones sobre los procesos de formación escolar, si se tienen en cuenta las conclusiones que genere la misma investigación.

2. Referentes teóricos

En esta segunda gran parte de este proyecto de investigación se profundizará lo relacionado con lo teórico, en dos momentos. El primero hace referencia a las investigaciones ya realizadas sobre este mismo tema, o temas y problemas próximos, y que pueden servir no sólo como referentes sino que ayudan a entender el problema planteado, a comprender desde otras ópticas lo que aquí se investiga, y posiblemente a que emerjan nuevas variables o nuevos indicadores que ayuden a una mejor intelección de lo que se pretende. La segunda parte de estos referentes teóricos se refiere a la estructuración teórica y desarrollo de los ejes conceptuales en los que se soporta la investigación, como son ambientes académicos, resultados académicos y escuela y educación.

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Una de las investigaciones internacionales con mayor impacto para este proyecto de investigación fue desarrollado en Brasil en el año 2006 por Barrios y Paravic, que aparece publicado en la revista latinoamericana de enfermería, titulada: “Promoción de la salud y un entorno laboral saludable”. Se parte de la descripción que hace la Organización Panamericana de la Salud (OPS) respecto al lugar de trabajo como foco directo del desarrollo de políticas institucionales para la mejora de la salud, estableciendo una relación directa entre los ambientes laborales saludables y su impacto en la salud de todos sus trabajadores, conociendo la perspectiva de las comunidades, del carácter participativo y empoderador con el que se establecen los vínculos principales para la mejora de las condiciones del entorno saludable dentro del trabajo.

Este antecedente es de importancia para el desarrollo de este proyecto porque permite conocer los fundamentos que se tuvieron en cuenta en Brasil, para el estudio directo del ambiente saludable en el trabajo y el impacto directo de este sobre la salud de sus trabajadores, asegurando un mejor desempeño de sus empleados, de sus familias y una mejor retribución hacia la comunidad. Estos elementos permiten comprender las dinámicas que abordan las relaciones trabajo-salud y la manera en que el desempeño de desenvuelve entre estas variables.

Otro antecedente internacional de importancia se titula: “Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior”, desarrollada por Hamilton, Sanchez y Mejía en Venezuela en el año 2006. Consiste en desarrollar un instrumento que permita evaluar las características del clima de trabajo presentes en distintas instituciones de educación superior en Venezuela. Como consideraciones principales la investigación se centra en los trabajos desarrollados por distintos autores en el intento por comprender los elementos

configurativos que hacen parte del clima organizacional de las instituciones educativas de educación superior. El desarrollo del instrumento permitió considerar los resultados como fiables y validar la evaluación del clima organizacional de manera precisa en todo entorno de educación superior venezolano.

Esta investigación es de suma importancia para el desarrollo de este proyecto porque brinda elementos teóricos importantes frente al análisis de los componentes principales que hacen parte de las características del ambiente de trabajo dentro de una institución educativa; aunque no es lo mismo plantear un análisis para una universidad que para un colegio, los elementos teóricos funcionan como base que sustenta toda acción guiada a comprender la funcionalidad del ambiente de trabajo en ambientes que tengan índole educativa.

Investigadores peruanos presentaron un proyecto titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP), período 2013”. Esta investigación buscó comprender los elementos directos que se relacionan con los elementos específicos que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral. Se aplicaron 2 tipos distintos de pruebas a 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP), concluyendo con un predominio del 57.9% para el nivel medio y resaltando la importancia de comprender el efecto directo que tiene el clima organizacional en el desempeño que puedan obtener sus trabajadores.

La importancia de esta investigación para el desarrollo de este proyecto se encuentra en la comprensión de los distintos fenómenos que llevan al clima organizacional a interceder directamente en el desempeño de sus trabajadores; de esta manera se analizan elementos

que llevan a los investigadores a concluir la manera en que dentro del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana se consiguen mejores resultados en más de la mitad de los participantes de la investigación.

Antecedentes nacionales

Algunos de los antecedentes principales ubicados dentro del contexto nacional brindan elementos teóricos importantes para comprender las características del fenómeno educativo, desde los ambientes educativos de trabajo; tal es el caso de la investigación titulada “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes”, con la autoría de Bermúdez, Pedraza y Rincón en el año 2015, y publicada en la revista electrónica Investigación Educativa. Es una investigación cualitativa que buscaba comprender cómo se dan los procesos del clima organizacional dentro de 6 universidades de la ciudad capital de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes que la componen; la investigación planteaba la búsqueda y construcción del sentido propio que caracteriza el ambiente que subyace a la percepción que los estudiantes realizan de sus instituciones educativas.

La investigación concluye que para los estudiantes existen dos vías para comprender las dinámicas en que compadece el clima organizacional dentro de estas universidades. La primera hace alusión a las características tangibles de cada lugar, el clima, las estructuras físicas, las provisiones etc. Mientras que la segunda se refiere a los componentes intangibles, como lo son las orientaciones, la misión y la visión de estas instituciones. Este antecedente nacional aporta elementos dinámicos a la percepción que los actores pueden

hacer sobre las características particulares de cada lugar de trabajo y más cuando estos se encuentran relacionados por ser ambientes educativos.

Antecedentes regionales

María Jimena Cortés (2017) desarrolla una investigación que tuvo como propósito determinar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes que laboran con niños con necesidades educativas especiales (NEE), concretamente en la Institución Educativa CEINAR de Neiva. En lo metodológico este trabajo se aproxima más al paradigma de investigación cuantitativa, para lo cual se usó la batería de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, aplicada en el 2010, por medio de la cual se recogió la información requerida para evaluar las condiciones psicosociales. Esta investigación se presentó como trabajo de grado en la Maestría en Educación, de PACA - USCO.

Otras investigaciones

Ortega (2003) plantea el estrés como una respuesta intrínseca del organismo ante distintos tipos de situaciones en que de forma directa o indirecta el sujeto se ve afectado, pero, a razón de esto resalta que el estrés no puede ser considerado como una emoción sino como un generador de emociones mediado proporcionalmente en la relación establecida entre un ser vivo (ya sea un animal o una persona) y el medio en el que se desempeña.

Cardozo (2016) realiza una aproximación a las condiciones que establecen la relación del docente con su medio de trabajo, resaltando las características de los mismos en función de las metas, los objetivos y las expectativas que tienen los docentes frente a su grupo de estudiantes. Los resultados de la investigación muestran cómo las capacidades de los docentes, frente a los riesgos que suponen las condiciones de trabajo, se ven afectadas y minimizan la apertura a nuevas formas de enseñanza, a distintas formas de relación profesor-estudiante, caracterizando el tipo de estrés y la manera en que interviene en el bienestar de los mismos en su familia y en su labor.

2.2 Fundamentación conceptual

2.2.1 Resultado académico

La palabra resultado, que aparece primeramente como efecto de algo, y que connota cierta pasividad en cuanto participio; tiene origen en el verbo latino resultare, que significa saltar, rebotar, repercutir. Principalmente se usaba para indicar un salto hacia atrás, una acción para revisar, como si algo se devolviera para que fuera visto nuevamente pero en su efecto. De ahí que tenga el prefijo re, que indica hacia atrás o reiterar; mientras que saltar se relaciona con brincar o bailar. Es decir, resultado es un efecto, una consecuencia de una o varias acciones, a partir de las cuales se revisa lo que se hizo, se mira hacia atrás para ver

qué produjo lo que se estaba haciendo. Es una manera de reiterar la acción, no para repetirla, sino para mirar su consecuencia, como algo que rebota sobre sí misma.

Los resultados de un partido de fútbol es lo que queda del partido, el balance de lo que se hizo; a partir del cual es posible revisar lo que aconteció, identificar las falencias y los aciertos, las debilidades y las fortalezas, especialmente para continuar el camino, para preparar el próximo partido, para saber hacia dónde se va, dependiendo de los resultados obtenidos. Ese balance de resultados es lo que permite una nueva planeación, porque son los resultados el insumo básico para retroalimentar un proceso, rediseñar lo que sigue. En la parte educativa, los resultados tienen la misma función; pueden ser vistos como fruto del proceso y de la evaluación. Sin resultados se pierde la motivación en la acción, pues toda acción tiene un sentido previo, que se compara con lo obtenido. Qué se pretendió y qué realmente se logró. Solamente con los resultados y sus respectivos análisis se puede entender el progreso en un proceso.

Lo académico se puede empezar a entender en perspectiva de su origen en la antigüedad griega. El primer problema al respecto es la poca documentación en torno a algunos acontecimientos, que dificultan la hermenéutica. Plutarco (1985) relata el hecho de que los dos hermanos de Helena, conocidos como Cástor y Pólux, fueron a rescatarla de Teseo, quien la había raptado siendo niña y la tenía escondida en Afidna. Akademos les reveló el lugar secreto a los gemelos, y se granjeó la fama de actuar de manera independiente a los intereses de la ciudad. Como compensación, Castor y Pólux le regalaron a Akademos un lote o casa en las afueras de Atenas. No es más la información original que se tiene de Akademos; de ahí que se preste su original sentido a diferentes y disímiles interpretaciones. Platón en sus numerosas obras no hace referencia a este personaje de la antigüedad griega.

La etimología nos remite a dos interpretaciones: Ékas es un prefijo que se usa como adjetivo de lugar para indicar cierta lejanía, que unido al sustantivo demos sería lejos del pueblo; pero también ekas, como sustantivo, indica lote o división (Pabón, 2008). Al no haber una conclusión o claridad definitiva respecto al origen del término, y con base en lo anterior, es posible también decir que academia tiene relación con algo que está apartado, que tiene cierta independencia, un lugar fuera de Atenas. En el DRAE aparecen varias definiciones, entre ellas: Casa con jardín, cerca de Atenas, junto al gimnasio del héroe Academo, donde enseñaron Platón y otros filósofos. Sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad pública. Actualmente lo académico se relaciona con la educación en niveles más elevados; y puede entenderse como distanciado de lo vulgar; de ahí su acepción de lejanía, de división, pero no entendida en un sentido discriminador, sino que académico es aquel que hace el esfuerzo por entender mejor lo que sucede a partir de análisis más rigurosos. De todas maneras, lo académico se circunscribe al ámbito de la educación.

Los resultados académicos, uniendo las aproximaciones conceptuales anteriores, es lo que queda, o va quedando, en el proceso educativo, especialmente escolar. De ahí que los resultados académicos se relacionen directamente con las evaluaciones que acontecen en la escuela. Aunque no debiera limitarse el proceso de formación escolar a la identificación, muchas veces cuantitativa, de los resultados académicos, de la apropiación de lo que el docente le enseña y el estudiante aprende, porque es difícil medir procesos de formación a través de un examen, y verterlo en cantidades; sin embargo, esos resultados académicos, es decir, esas evaluaciones interpretadas en calificaciones son necesarias para analizar el grado de apropiación de la propuesta de formación y del aprendizaje disciplinar.

En el caso de Colombia, en el nivel de la educación primaria y secundaria, con base en el Decreto 1075 de 2015, la parte correspondiente al antiguo Decreto 1290 de 2009, toda institución educativa está convocada para que diseñe un sistema propio de evaluación educativa, conocido como SIEE. La norma genera gran autonomía para que las comunidades educativas piensen y se piensen a partir del proceso evaluativo. Cada institución debe generar espacios de reflexión que les permita entender e interpretar qué es la evaluación, cuáles son los resultados académicos que persiguen o pretender lograr; cómo actuar a partir de resultados favorables o desfavorables. En la práctica lo que ha estado sucediendo desde la exigencia legal en materia de evaluación escolar, es que el cambio no ha sido significativo, y los docentes se han quedado en dictar clase y evaluar lo que enseñaron (García, 2014), como si los tiempos de la enseñanza coincidieran con los tiempos del aprendizaje. Es decir, con la autonomía legal generada por el Decreto 1290 de 2009, hoy Decreto 1075 de 2015, ha pasado igual que con la autonomía que otorgó a las comunidades educativas la Ley General de Educación desde casi cinco lustros, con la construcción del proyecto educativo institucional, PEI: a pesar de tener la gran oportunidad de revolucionar los procesos de formación, se ha seguido una línea de auto-sumisión para dejar a las pruebas externas, conocidas como Pruebas Saber, casi que el único parámetro de resultados académicos.

¿Qué problema presentan los resultados académicos que no generan la confianza que se requiere para hacer un análisis más veraz y fiable? Los resultados académicos se encuentran de alguna manera atrapados entre lo que se venía haciendo antes, exámenes de memoria escritos, ante los cuales los docentes automatizan las formas de calificar, así sea de escogencia múltiple, pero que no necesariamente privilegian el análisis crítico ni la

reflexión, sino que mecanizan a los estudiantes para que sean exitosos respondiendo de acuerdo a lo preestablecido por el maestro, y la estandarización de las pruebas externas, que se erigen cada vez más en el criterio único que usa el gobierno para jerarquizar a las instituciones educativas, y desde este año condicionar los recursos a transferir dependiendo de los resultados, como un chantaje para someter a todos a supuestamente mejorar la calidad mejorando los resultados académicos en estas pruebas.

El SIEE exige a las instituciones educativas que para el caso de que los estudiantes sean transferidos a otras instituciones, y con el propósito de facilitar esa movilización, la promoción y el trasegar de los estudiantes a través del sistema educativo, es necesario que su resultado académico se ubique dentro de las categorías de desempeño bajo, básico, alto, superior, según hayan logrado o no los objetivos, propósitos, metas o logros que se hubieren establecido entre docentes y estudiantes en cada institución educativa. Eso es lo único a lo que obliga el Decreto 1075 de 2015 en materia de resultados académicos. Sin embargo, teniendo la posibilidad de la autonomía para crear nuevas realidades en torno a los resultados académicos, para terminar las calificaciones numéricas, si así lo consideran, o cualquier clase de calificación, y enfatizar en la evaluación como valoración, motivación la gran mayoría de instituciones educativas se ha quedado con la calificación numérica. Por lo menos para esta investigación, en todas las instituciones educativas seleccionadas se califica de 1 a 5, significando una nota por debajo de 3 un desempeño bajo, y a partir de 3 desempeño básico, alto y superior. Lo que lleva a mirar en esa escala de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, el rendimiento académico de los estudiantes. Estas calificaciones son la base para el análisis que se haga, con base en los datos y la información recogida, del rendimiento académico de los estudiantes.

2.2.2 Ambientes laborales educativos

La genealogía de la palabra ambiente refiere al latín su origen. *Ambiens, ambientis* tienen relación directa con el verbo *ambire*, que indica lo que rodea algo, lo que está en ambos lados de algo, lo que abarca algo. En esta investigación se refiere a las condiciones que rodean la labor docente, a los escenarios en que acontece esta labor, a las situaciones particulares que se dan en torno de esta labor, a las circunstancias sociales, físicas, económicas y sociales en las que se da el ejercicio de la docencia; a las condiciones culturales de los docentes. Para la Real Academia de la Lengua Española ambiente es “lo que rodea algo o a alguien como elemento de su entorno”. Ambiente es el entorno como el contexto, es lo físico próximo como lo sociocultural específico; ambiente es lo que rodea al ente, lo condiciona, lo posibilita, lo contextualiza, lo proyecta, lo configura, lo caracteriza el ser humano, en términos heideggerianos, habita el ambiente, le da sentido, lo plenifica y es su razón de ser; pues ambiente sin ente, no es posible; algo que rodee, sin alguien o algo a quien rodear no es concebible.

Lo laboral implica ejercitar alguna actividad que conlleva siempre una responsabilidad, por lo general con retribución económica. En el ambiente laboral se producen resultados, pues ese es su fin; ya que no se entiende una labor sin un fin o resultado preconcebido; pues antes de ejercer la labor se sabe para qué se hace, así los resultados alcanzados no coincidan con lo previsto. El ámbito laboral acontece en el sector público o privado; sin embargo, por lo menos en Colombia, al Estado le corresponde regular aspectos generales del trabajo, ejecutando una política laboral justa, que garantice el pleno respeto de los derechos

laborales, como se puede desprender de la lectura que se haga a la Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, más conocida como Código Sustantivo del Trabajo. El ambiente laboral, o sea, lo que rodea al trabajador se convierte en condición favorable o desfavorable, dependiendo de las circunstancias sociales, económicas y culturales, tanto del entorno como propias. El ambiente laboral es el entorno específico directamente relacionado con el ejercicio de una profesión u oficio en un contexto concreto donde se desarrollan las actividades propias de una labor.

El ambiente laboral educativo es mucho más delimitado y concreto. El adjetivo educativo excluye los demás ambientes, y pone la mirada en todas las actividades, tareas, trabajos, etc., que demanda la relación laboral del docente, enmarcada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la debida interacción del docente con los estudiantes, con sus colegas, con los directivos y con la comunidad en general. Este es el marco general del ambiente laboral educativo; pero este marco no puede desconocer las condiciones salariales de los docentes, sus niveles de logros académicos, sus aspiraciones y expectativas, las condiciones materiales de infraestructura, acceso, dotación de medios tecnológicos y materiales en general, que le faciliten o dificulten ejercer su labor docente. También es fundamental reconocer el clima organizacional institucional y relacional con sus colegas y directivos, con los estudiantes y padres de familia. No es lo mismo un ambiente laboral, ya sea educativo o no, donde se manejan altos niveles de estrés y relaciones agresivas, o ambientes armónicos donde las dificultades ceden ante la buena convivencia. Las tensiones entre sus múltiples interacciones pueden terminar teniendo diversas manifestaciones psico-somáticas, indicadores del esfuerzo físico e intelectual, del reto de adaptarse a nuevas condiciones y responder a las exigencias del medio.

El ambiente laboral educativo acontece en la escuela. Esta es vista desde distintos puntos, que van desde Foucault, en Vigilar y Castigar (1975), hasta los conceptos más románticos de espacios llenos de felicidad donde se acuña la alegría que configura la vida de los niños (NTC4595). Para Michel Foucault la escuela se caracteriza por homogenizar a los que entran en ella a partir de la disciplina que allí se imparte, acompañada de castigos, inclusive invisibles o inconscientes como no permitir que florezca la autonomía ni la creatividad, se haga énfasis en el examen, que es castigo, los espacios pensados para el control. La actual escuela no es ajena a su historia ni a su herencia; está situada y contextualizada como parte del sistema educativo; que, a su vez, es parte de un sistema mayor que es el Estado; el ambiente laboral educativo acontece en los contextos generados en los procesos de globalización económica. El Estado termina siguiendo libretos en materia educativa que favorezcan el desarrollo de formas burocráticas de dominación, perfeccionando los sistemas gobernados por la lógica del cálculo económico, para lo cual lo social es un gasto antes que una inversión, y la inclusión para la garantía de los derechos no es tarea primordial (Ortiz, 2017). Todo esto permea el ambiente laboral.

En este contexto global, se puede indicar como función de la escuela fortalecer el Estado en la medida en que los ciudadanos formados en la escuela deben aprender obediencia y sumisión a todas las autoridades legalmente constituidas. Y el docente es quien viene haciendo esta labor, lo cual constituye parte importante de su ambiente laboral. El éxito en la escuela, la promoción está más relacionada con la repetición memorística de lo que se aprende antes que con asumir una actitud reflexiva frente a los contextos. La organización interna del currículo para la formación de los estudiantes, por lo general, se presenta fragmentado en áreas, asignaturas y proyectos no siempre integrados, y caracterizados más

por un hacer y aprender que por un cuestionarse, como lo afirman en varias ocasiones López Vigil en su más reciente obra (2018): “Quien tiene preguntas piensa, quien sólo tiene respuestas obedece”. Lo pedagógico en el ambiente laboral docente ha mantenido fuertes vínculos con la psicología conductista, para la cual el aprendizaje se da en la lógica del estímulo – respuesta, y como consecuencia de la enseñanza, que privilegia lo memorístico, se hace acompañar de una actitud sumisa (García, 2001).

Se ha entendido la escuela como el dispositivo que crea el Estado para nivelar la cancha de juego, como lo expone Roemer (1998) en su metáfora. La escuela, y en ella el maestro como protagonista, debe empeñarse en “nivelar el terreno de juego” para que todos los estudiantes, en su período de formación, tengan las mismas opciones, sin que entre ningún factor, diferente al esfuerzo individual, a inclinar la balanza a favor de uno y en contra de otro. Esa tarea de nivelación del terreno social le corresponde al docente en la parte pedagógico-formativa. El punto de partida para el Estado es lograr una igualdad de oportunidades con una mayor inversión aplicada a los niños de medios sociales desfavorecidos. Éste, sin embargo, no es el ambiente laboral que juegue a favor del docente, pues a las escuelas llegan los niños, niñas y jóvenes muy dispares desde sus contextos socioeconómicos y culturales, lo que facilita el fracaso escolar, y con él se repercute necesariamente, y de manera negativa, en los docentes ensombreciendo su ambiente laboral.

El docente, por lo general, es un empleado del Estado; él es su patrono. ¿Qué es el Estado y qué función real cumple en este sentido de garantizar un ambiente laboral educativo para que los docentes desarrollen su labor en un ambiente armónico? Para Max Weber, el Estado es una:

“Asociación de dominación con carácter institucional que ha tratado, con éxito, de monopolizar dentro de un territorio la violencia física legítima como medio de dominación y que, a este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de su dirigente y ha expropiado a todos los funcionarios estamentales que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas”.

(1979:92)

No se trata, por tanto, del Estado ideal para Platón en la República y en las Leyes (Bruchmüller, 2009), sino del Estado real y concreto que se tiene en la actualidad, del Estado que desfinancia la educación como política pública, del incomprensible Estado que declara la guerra a los más pobres cuando les niega los derechos de acceso a salud y educación, y que se puede demostrar con cifras¹; del Estado que carece de soberanía. Aunque parezca insólito, la soberanía del Estado, no sólo del colombiano, es intervenida desde las entidades financieras internacionales y los grupos multinacionales que, en muchas ocasiones, tienen más recursos económicos que los mismos Estados.

“Asuntos claves como la política económica y comercial, la promoción de las inversiones extranjeras, la ciencia y la tecnología, el ambiente, la energía, **la**

¹ De acuerdo con las cifras oficiales, tomadas del Departamento de Planeación Nacional y del Ministerio de Educación, soportadas estas cifras en los datos que da el Sistema Nacional de Matrículas -SIMAT-, en el año 2017 el 44% de los niños en edad correspondiente al nivel de preescolar están por fuera del sistema educativo; en el nivel de primaria el 16% de los niños no acceden a esta educación, especialmente en zonas rurales o urbanas más pobres; tampoco el 29% de los adolescentes y jóvenes que tienen edad para estar en el nivel de secundaria, así como el 59% de los que debieran estar adelantando estudios técnicos, tecnológicos y profesionales. No es difícil concluir que en Colombia el sistema educativo no permite el acceso a todos, y a los que logran acceder a un nivel como el de primaria no se les garantiza su continuidad, y menos aún el tránsito entre secundaria y superior.

educación, la migración, las relaciones del orden multilateral, el desarrollo y los derechos humanos, entre otros importantes temas de la agenda global, hoy son intervenidos por las CMN²". (Vargas-Alzate, et al. 2012:134). (Negrilla fuera del texto original para resaltar que la educación también es intervenida por multinacionales, lo cual afecta directamente los ambientes laborales).

Las consecuencias son múltiples, y algunas se pueden calcular en cifras, otras se pueden pensar en frustraciones para miles de docentes, a quienes se les vulneran el derecho a ejercer su labor en ambientes laborales intervenidos estatalmente para su continuo mejoramiento.

2.2.3 La formación como consecuencia de la labor docente en ambientes educativos.

Como muchos otros conceptos, el de formación también es polisémico. El prefijo griego "meta" hace que el sustantivo tome distancia de sí mismo, se ubique más allá, y se vuelva sobre sí en un acto reflejo. Por ejemplo: meta-cognición es una reflexión sobre el acto y proceso cognitivo. Metamorfosis no sólo indica más allá de una forma, cambio de forma, sino que aplicada al concepto dinámico y dialéctico de formación, hace que la formación se transforme en la medida en que se piensa y se reflexiona ¿En qué ambiente laboral piensa y reflexiona el docente? La formación se puede ubicar como objeto propio de la pedagogía; y, en tanto que la pedagogía es filosofía de la educación, la formación es un concepto que por su propia naturaleza demanda permanente reflexión y acontece en un ambiente laboral

² Corporaciones Multinacionales

propicio. No todo ambiente laboral educativo es óptimo para desencadenar procesos de reflexión que logren cuestionar y mejorar los procesos de formación que se brindan a l interior de una escuela. De ahí también la importancia de los ambientes laborales educativos y su relación directa con los resultados académicos. En consecuencia, la formación como concepto y práctica está expuesta a una permanente metamorfosis, que dependerá en gran parte de los ambientes, como indicadores de las transformaciones de la sociedad.

Esta realidad dialéctica y dinámica de la formación, esta condición metamórfica del concepto de formación, se convierte en el eje para pensar y tratar de responder algunas preguntas que ayuden a entender y profundizar si los ambientes laborales tienen o no relación con los resultados académicos: ¿Los ambientes laborales permean los proceso de formación? ¿Los ambientes laborales educativos inciden en los resultados académicos de los estudiantes? ¿Cuál y cómo es la naturaleza de las relaciones entre ambientes laborales educativos y resultados académicos? El Informe de la UNESCO: “Situación Educativa en América Latina y del Caribe: Hacia una educación para todos. 2015” se establece que la educación oficial en todo el continente latinoamericano y caribeño comparten prácticamente la misma caracterización, y que no hay diferencias significativas; lo que preocupa por la tendencia a la homogenización, con el consecuente desconocimiento de las particularidades regionales y sus respectivas riquezas socioculturales.

En Frankenstein Educador, Meirieu (2003) propone la metáfora de formar a un niño como si se tratara de fabricar a alguien, develando cómo en los procesos de formación escolares se han enquistado ideas propias del fordismo y del toyotismo, que se fortalecen desde la Revolución Industrial y el positivismo, pero que hunden sus raíces desde que el ser humano

ha querido legar a los demás lo que ha cultivado, es decir, su cultura. En los procesos evolutivos del ser humano, se va conformando poco a poco el fenómeno de lo social; va el hombre creando una mayor dependencia de los demás, o quizás su misma naturaleza le obliga a depender de los otros, a necesitarlos. En este sentido, tiene la necesidad, el imperativo de consciencia de transmitir a los demás sus “particularidades físicas y espirituales” (Jaeger, 1994). Por eso, crea lo educativo para transmitir lo que se cree, lo que se es, lo que se cultiva; es una especie de agricultura de lo humano que se hace llegar a los otros, dependiendo de las coordenadas espacio temporales, de las condiciones en que acontece el acto educativo, de las maneras en que el docente y el estudiante habita la escuela, de los ambientes laborales que allí subyacen.

La formación necesita de la transmisión; de alguna manera, la formación es transmisión que se da y se recibe. La transmisión mira más allá, apunta a la formación integral del ser humano; pero si el acto educativo se restringe al mero hecho de la simple transmisión, condicionado fuertemente por los ambientes escolares, dentro de ellos el laboral docente, ante esta situación se hace necesaria la actitud siempre crítica, indagadora y reflexiva del docente, y ojalá toda la comunidad educativa. Pero no una indagación aislada o simplemente bien intencionada, sino sistemática, que ayude a transformar los ambientes, a generar nuevas ideas. La formación que se brinda no obvia los ambientes, sino que emerge de ellos. Por tanto, no se puede esperar que el estudiante que se está educando, que el profesional que se está formando sea necesariamente un profesional crítico, cuando los ambientes en los que se encuentra, especialmente su docente, no es agradable, armónico, ya que parte de sus energías se gastan en tratar de sobrellevar su labor en medio de dificultades muchas veces cargadas de estrés. Indudablemente el docente se erige como el dueño del

saber y del poder dentro del salón de clases, y ese poder y ese saber es para formar y transformar al estudiante; pero es muy difícil, por no decir, imposible, cuando el maestro vive bajo estrés que no le permite lograr lo que se propone con sus estudiantes.

Estas realidades de la cotidianidad escolar terminan naturalizando relaciones e interacciones entre los agentes involucrados en el proceso formativo. De ahí la presencia del matoneo. Los ambientes laborales educativos y formativos son permeados, convirtiendo el campo de la formación, de acuerdo con Bordieu, en el espacio de interacción de muchas relaciones sociales, marcadas por la dominación, que genera estrés, y que se pueden percibir organizadas en estructuras de poder, que son estructuras simbólicas. A manera de reflexión final, la formación será esquiva a todo intento reduccionista de su comprensibilidad, pero sí afectada por los ambientes educativos, especialmente laborales, que son los que afectan directamente al docente y al proceso formativo. Quizás Dilthey deja los horizontes abiertos para toda reflexión que se haga acerca de la formación: “La flor y el fin de toda verdadera filosofía es la Pedagogía, en su más amplio sentido, como teoría de la formación del hombre” (2004).

2.2.4 ¿Clima Organizacional o Ambiente Laboral?

Dentro de la literatura académica existe una confusión amplia respecto a los rasgos que identifican el clima organizacional y lo diferencian del ambiente laboral. Así, Gary Dessler (2002) citado por Sandoval (2004, p.83) refiere la ausencia de un consenso en cuanto a la definición del clima organizacional, y establece algunos tópicos en los que el concepto gira. Algunos investigadores, tanto a nivel nacional como Cortés (2017), Méndez (2006), García

(2009), Munive (2013), y a nivel internacional como Aguado (2012), Albañil (2015), Segredo (2013) postulan algunas características que permiten describir las particularidades con las que se identifica el concepto de clima organizacional. Sandoval (2004) lo define como: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”

Estos autores permiten concebir el clima organizacional como uno de los elementos propios y principales del ambiente laboral, no como el concepto general que describe la interacción que media entre los trabajadores de la empresa con sus compañeros y con las particularidades de su oficio, sino como el entorno particular derivado del ejercicio de un quehacer o una profesión. El clima organizacional permite comprender las consideraciones afectivas, emocionales y profesionales del ejercicio de una profesión en un ambiente particular; por otro lado, el ambiente laboral abarca el amplio espectro del entorno social, económico, salarial, familiar además de las condiciones físicas (externas e internas).

2.2.5 Riesgo Psicosocial de la labor docente

Comprender las condiciones del trabajo y su relación con la salud es una necesidad constante derivada del afán por dignificar toda profesión o quehacer. Es así como surgen los análisis de los riesgos psicosociales que Cortés (2017) plantea como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores” (p. 23).

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en conjunto con el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, con base en el desarrollo de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST), la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (II ENCSST), definen las consideraciones mínimas en las que desde el contexto colombiano se evalúan todos aquellos factores de riesgo para la salud que deben su origen a las condiciones particulares de cada estilo de trabajo. El análisis de los riesgos psicosociales determinó algunas características de los lugares de trabajo para tener en cuenta respecto saneamiento, su distribución por género, acceso a agua potable y manejo de las condiciones derivadas del clima. Para la II ENCSST la mayor carga cognitiva y emocional de Colombia radica en el contacto directo con el público, entre los que resalta el trabajo con alumnos con un valor del 59.43%, ya que es una particularidad constante de su labor. En lo relativo a frecuencia horaria reporta que el sector educativo en Colombia tiene un promedio de horas trabajadas entre 4 y 6, que además tiene el 12.55% de los trabajadores en el país con jornadas mixtas, y centran como factores de riesgos principales de la labor educativa en Colombia:

- Movimientos repetitivos de miembro superior 57.39%
- Posiciones que generan fatiga 38.68%

La II ENCSST revela que los rasgos propios de la profesión docente en Colombia acarrear:

- Mantener altos niveles de atención 86.17%
- Realizar varias tareas al mismo tiempo 70.55%

La profesión docente en Colombia se encuentra abiertamente condicionada

- Demandas y/o requerimientos de alumnos 65.40%
- Plazos de tiempo para cumplir con obligaciones 63.51%
- Metas propuestas 53.46%

Todas estas condiciones y particularidades que describen las dinámicas del trabajo docente desde un aspecto general, sin tener en cuenta la preparación, pedagogía, estructura física, condiciones climáticas entre otras, permiten vislumbrar un abanico complejo de situaciones generadoras de riesgos psicosociales con una creciente necesidad de evaluar y atender.

3 Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El diseño de esta investigación se da desde una perspectiva cuantitativa de tipo descriptivo relacional, que permitirá determinar las variables propias de ambientes agradables al interior de la institución educativa y que incidan en el ejercicio de la labor docente; ya que se busca analizar y describir el comportamiento de las variables que intervienen en el desarrollo de las actividades de los docentes en algunas instituciones educativas del municipio de Neiva, por medio de instrumentos estandarizados y con una confiabilidad significativa.

Las instituciones serán seleccionadas por medio de un muestreo aleatorio simple, que va a servir como muestra representativa del resto de las instituciones de la ciudad. A su vez, se

conjugarán instrumentos y técnicas que garanticen una mayor confiabilidad en la recolección de la información, procesamiento del mismo y posterior análisis. Se pretende con estas variables aportar a la consolidación de la información y a la solución del problema de investigación.

3.2 Población

La investigación se lleva a cabo en el municipio de Neiva, donde previamente se solicita a la Secretaría de Educación Municipal la información correspondiente al número exacto de instituciones educativas de carácter oficial, registradas en la ciudad; se procederá a seleccionar la muestra representativa de la población por medio de un muestreo aleatorio simple. La población con la que se trabajará son profesores de instituciones educativas oficiales, que estén asignados a cualquier grado de bachillerato y en cualquier asignatura, que además lleven más de un año ejerciendo la profesión en la misma institución. Esto permitirá comprender mejor las dinámicas laborales que maneja cada institución y evitará sesgos que se puedan producir por la visión que tengan los profesores con poco tiempo en la institución.

3.2.1 Criterios de inclusión

Docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Neiva que lleven más de un año ejerciendo la profesión en la misma institución, indiferente del área o del grado de bachillerato en el que ejerzan su labor. Este criterio permite trabajar con docentes que se hayan adaptado a las características de su ambiente de trabajo y que cuenten con la

experiencia de ejercer su labor en interacción con padres de familia, estudiantes y compañeros de trabajo.

3.2.2 Criterios de exclusión

Docentes que no sean de instituciones educativas oficiales del municipio de Neiva, que lleven menos de un año ejerciendo la labor docente en la misma institución, docentes que se encuentren en período de prueba o hagan períodos de remplazo. Al implementar este criterio de inclusión se evitan sesgos que se pueden presentar en docentes que se encuentren en periodo de adaptación y no se hayan relacionado con compañeros de trabajo, estudiantes o sus acudientes.

3.3 Instrumentos y técnicas

Se desarrolló un formulario con una serie de preguntas con respuesta tipo Likert, que permite medir el impacto de los ambientes laborales de cada docente, evaluando los factores de riesgo a los que los docentes están expuestos, manifestando las condiciones al interior y al exterior de la institución, y organizándolo así en 4 dimensiones:

- Exigencias (preguntas 1 a 10)

Esta dimensión del formulario hace referencia a las labores particulares que se deben desempeñar dentro de un lugar de trabajo específico, tomando en consideración los múltiples requerimientos a los que constantemente está expuesto el docente.

- Dominio (preguntas 11 – 20)

Esta dimensión valora la autonomía que se tiene dentro de determinado trabajo para elegir, desarrollar o complementar algunas de las características que acarrearán desarrollar la profesión docente en un entorno específico.

- Relaciones laborales (preguntas 21 – 30)

Esta dimensión comprende la forma en que el docente establece relación directa con sus compañeros de trabajo, tomando en cuenta su posición dentro de la institución educativa, trabajo en equipo, relaciones personales, retroalimentación y cumplimiento de metas en equipo.

- Condecoro (31 a 37)

Esta dimensión hace referencia a la compensación (económica o social) que tiene un docente al momento de contribuir por medio de su trabajo a la escuela o institución educativa.

Las preguntas de la prueba se hicieron con base en las 4 dimensiones para evaluar el ambiente laboral de los docentes en la institución educativa respecto a lo que significa cada dimensión a evaluar: Exigencias, Dominio y Relaciones laborales. Cuenta cada una con 10 preguntas; en cambio, la dimensión condecoro cuenta con 7 preguntas, correspondientes a la retribución realizada por su trabajo.

3.3.1 Calificación del formulario

Las preguntas se responden con una escala tipo Likert de la siguiente manera:

Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

De esta forma los resultados del formulario permitirán conocer las distintas características que componen el ambiente laboral de los docentes en la ciudad de Neiva. Cada dimensión se evaluará de acuerdo al puntaje que se obtenga sumando la respuesta seleccionada según la escala tipo Likert.

Las dimensiones del cuestionario pretenden evaluar algunas características propias del ambiente laboral de los docentes del municipio de Neiva. De acuerdo con esto, cada dimensión se califica según el número de preguntas que les correspondan (10 preguntas en Exigencias, Dominio y Relaciones laborales y 7 en la dimensión de Condecoro). El formulario se califica de 10 (mínima calificación numérica) a 50 (máxima calificación numérica) por dimensión, entre menor sea el puntaje del docente en cada dimensión mejor será su desempeño en esta área.

En el formulario las preguntas número 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 27, 28, 29 y 30 corresponden a enunciados que dificultan el ambiente laboral dentro de la institución, por ende, estas preguntas al momento de analizar los datos se calificarán de forma invertida:

Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4

Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

De esta forma, al calificar los resultados de estas preguntas de forma invertida se mantiene el margen de a menor puntaje mejor desempeño del docente en la dimensión.

Al momento de realizar las sumatoria de las respuestas la calificación mínima de cada docente podría ser 37 puntos, en contra parte a la máxima que puede llegar a ser 185 por la suma de cada una de las respuestas, al momento de codificar los datos de los docentes el rango de interpretación es el siguiente:

Valor	Rango
Ambiente favorable	37 – 110
Ambiente Neutro	111 – 140
Ambiente Dañino	141 – 185

Para valorar o ponderar el rendimiento académico, se tuvieron en cuenta las calificaciones que obtuvieron los estudiantes de las instituciones educativas seleccionadas, durante el primer período académico del año lectivo 2018, que se desarrolló entre el 22 de enero y el 6 de abril. En todas estas instituciones se califica de 1 a 5, siendo 3 la nota mínima para aprobar la asignatura o área. Las instituciones escogidas aleatoriamente fueron: Promoción Social, Luis Ignacio Andrade, Santa Librada, Ricardo Borrero Álvarez, José Eustasio Rivera, Oliverio Lara Borrero, Normal Superior, Jairo Morera Lizcano, Gabriel García Márquez y Enrique Olaya Herrera.

3.4 Presentación de la información

La naturaleza de los resultados de la investigación radica en el esfuerzo por comprender las características que componen el fenómeno a estudiar; estas permiten un manejo cuidadoso de las variables implementadas para el análisis de la información recolectada; en este caso, por medio de la aplicación del formulario se pudieron conocer las particularidades que definen y constituyen las dinámicas de los ambientes laborales de los docentes en el municipio de Neiva, entre ellas resaltan distintas nociones sobre el análisis que se realiza a la naturaleza de los datos, la relación de los profesores con sus compañeros, la aspiración salarial, el dominio que tienen sobre su materia, entre muchas otras.

Al calificar el formulario se hicieron 3 grupos de acuerdo al puntaje que obtuvieron los docentes. De 37 a 110 puntos, siendo este el puntaje asignado a un ambiente de trabajo favorable, que aporta significativos elementos al momento de crecer como profesional, como persona, a la hora de establecer buenos vínculos de trabajo con los compañeros y tener un mayor margen de resultados con sus estudiantes.

Los puntajes que oscilan entre 111 y 140 definen un ambiente neutro cuyos elementos cotidianos no propician el desarrollo de actitudes favorables frente a los componentes dinámicos del trabajo; sin embargo, el no propiciar estos comportamientos tampoco hace que se generen conductas contradictorias al ambiente laboral, de esta forma, el ambiente neutro no gestiona pero tampoco deshace.

El último grupo corresponde a los docentes que consiguieron entre 141 y 185 puntos, lo que corresponde a un ambiente dañino, que no favorece al desarrollo personal ni profesional, no aportar elementos al trabajo en equipo ni al cumplimiento de metas y objetivos, por el contrario, corresponde a un ambiente que logra deteriorar las condiciones de trabajo, las relaciones laborales e impone espacios en donde se establecen vínculos jerárquicos de desconocimiento. El desarrollo de estas dimensiones brinda una gran capacidad para observar las dinámicas del comportamiento laboral de los docentes según algunas características sociodemográficas como la edad, el estrato y el género entre otras.

Para iniciar el análisis se presentan los datos correspondientes a la distribución por puntaje general de los docentes.

Tabla 1. Análisis de resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ambiente Dañino	13	4,0	4,0
	Ambiente Favorable	133	40,9	44,9
	Ambiente Neutro	179	55,1	100,0
	Total	325	100,0	

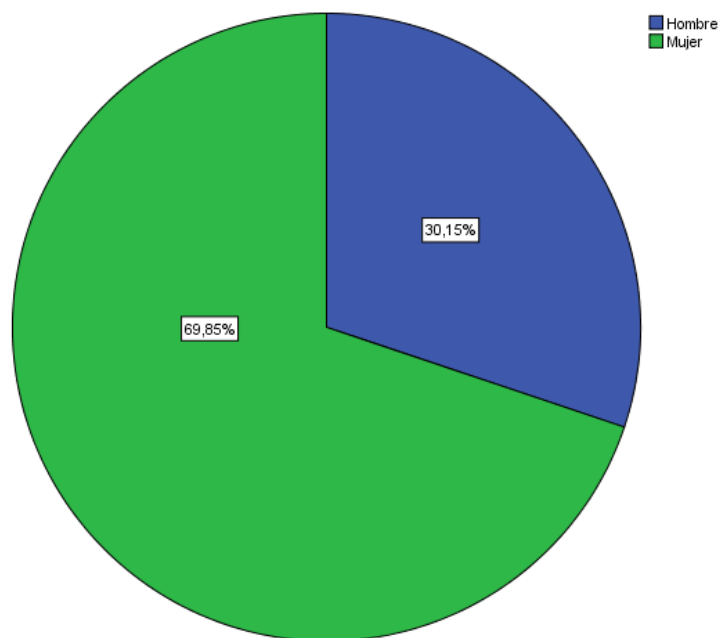
Poco porcentaje de la muestra participantes en la investigación corresponde al grupo de docentes con un ambiente laboral dañino; sin embargo, a la luz de los resultados del análisis de los datos la diferencia respecto a la frecuencia entre los docentes con ambientes laborales neutros y ambientes laborales favorables, corresponde al 13% de la muestra, por ende, en un análisis entre más variables explicará más a fondo las divergencias entre estos dos grupos.

Tabla 2. Distribución por género de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	98	30,2
	Mujer	227	69,8
	Total	325	100,0

Los participantes en la investigación corresponden a hombres y mujeres que ejercen la labor docente en instituciones educativas de índole pública en el municipio de Neiva; de esta muestra representativa correspondiente a 325 personas. Más de la mitad concierne a mujeres activas en su profesión desde el campo de la enseñanza.

Distribución por género de los participantes de la prueba



En cambio, los hombres que ejercen la docencia corresponden a un porcentaje menor de la población. Estos datos permiten comprender más a fondo las dinámicas que ejercen

distintas variables en el intento por comprender la manera en que los ambientes laborales influyen en la consecución de resultados académicos.

Tabla 2. Distribución por grupo etario de los participantes

		Adulterz	Persona Mayor	Total
Género	Hombre	73	25	98
	Mujer	187	40	227
	Total	260	65	325

Para comprender de manera más exacta las implicaciones que podría tener cada una de las variables de la investigación, se ordenaron los géneros de los participantes por grupos etarios, siguiendo los lineamientos provistos por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, que define la adulterz desde los 27 hasta los 59 años, y las personas mayores desde los 60 años en adelante.

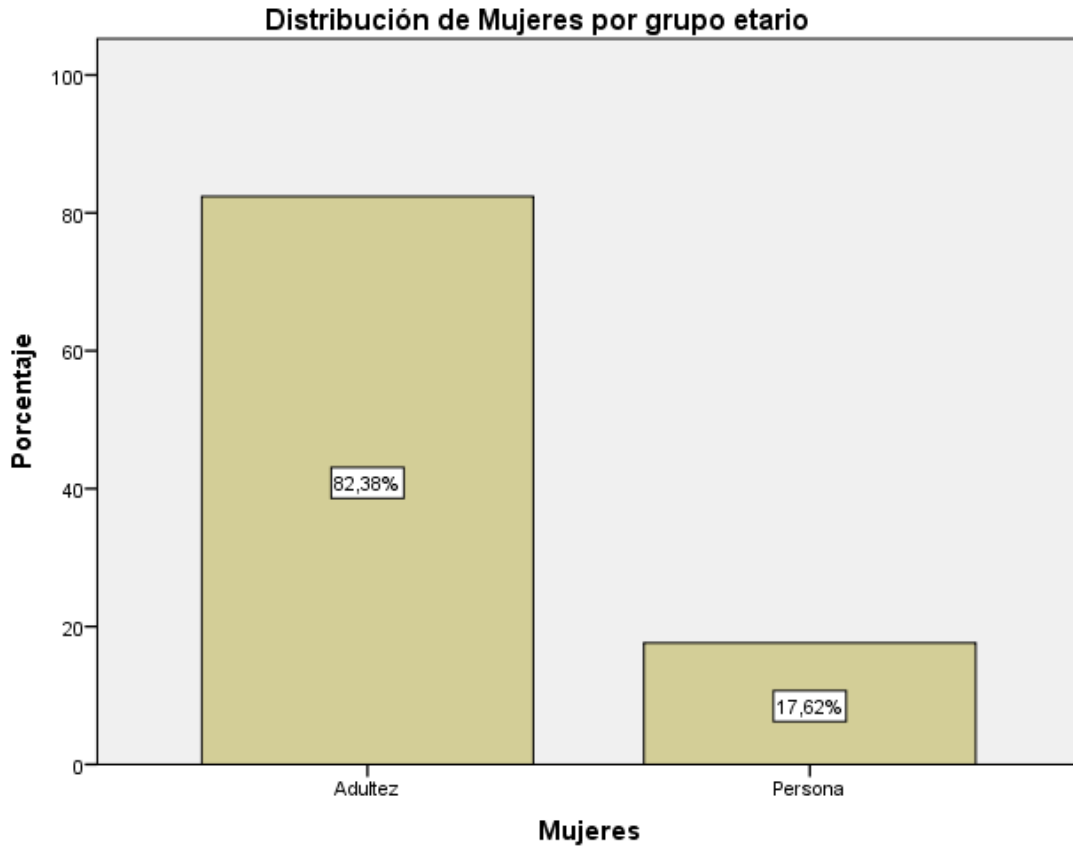
Distribución por frecuencia de los grupos etarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adulterz	260	80,0	80,0	80,0
	Persona Mayor	65	20,0	20,0	100,0
	Total	325	100,0	100,0	

Relacionar estas variables es de importancia en la investigación porque provee de elementos demográficos que constituyen parte de la realidad con la que conviven los docentes todos los días, ya sea por las características propias de sus compañeros de trabajo o por las condiciones mismas en las que ellos viven; de esta manera se organiza la distribución por género de los grupos etarios.

Etario Mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Adultez	187	82,4	82,4
	Persona	40	17,6	100,0
	Total	227	100,0	



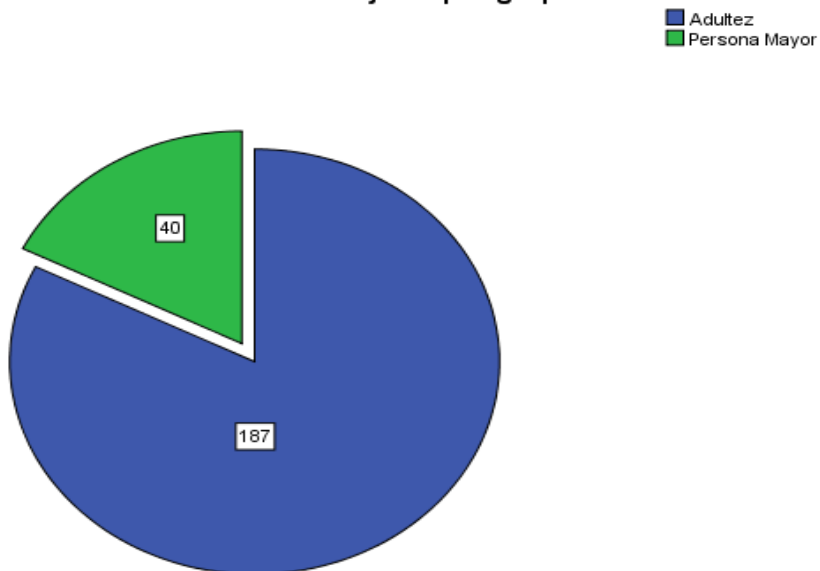
Un porcentaje pequeño de las mujeres participantes en la investigación corresponden a personas mayores que, por sus condiciones físicas, por su experiencia laboral y por la misma evolución que han percibido en su lugar de trabajo se les atribuyen conceptos y formas de comprender las dinámicas de su labor distintas a las demás mujeres con menor edad en su profesión; esto se ve reflejado en la manera en que se distribuyen los grupos etarios de las mujeres de la investigación en los ambientes laborales como muestra la tabla siguiente.

Tabla 2. Distribución de grupo etario de mujeres por ambientes laborales

		Ambiente Dañino	Ambiente Favorable	Ambiente Neutro	Total
Etario	Adultez	9	77	101	187
Mujeres	Persona Mayor	2	16	22	40
	Total	11	93	123	227

El 17.62% de las mujeres participantes en la investigación son catalogadas como personas mayores, frente al 82.37% restante que son profesoras que se encuentran en la adultez; sin embargo, el comportamiento de estos datos frente a la distribución por ambientes laborales es interesante, dado que representan porcentajes similares en la ubicación de ambientes manteniendo las diferencias frente a la frecuencia de sus datos.

Distribución de mujeres por grupo etario



De las mujeres en adultez el 4.81% labora en ambientes dañinos, al igual que el 5% de las mujeres consideradas personas mayores. La distribución frente a ambientes favorables se comporta de manera similar con un 41.17% para adultez y un 40% para mayores. La diferencia tampoco oscila mucho cuando se comparan las distribuciones por ambientes neutros, con un 54.01% para mujeres en adultez y un 55% para mujeres en personas mayores.

Al analizar las dinámicas de los datos observados desde la perspectiva de la edad, el género y los ambientes laborales se encontró que para las mujeres el comportamiento de los datos analizados guardan proporciones indiferente de la frecuencia con la que se presenta cada uno, esto demanda la implementación de un análisis más minucioso de estas variables frente al rendimiento académico de sus estudiantes como una medida que complemente en función de la comprensión del fenómeno a estudiar; de esta manera se presenta la siguiente tabla para analizar el comportamiento de estas variables.

Tabla 3. Distribución de grupo etario de mujeres por resultados académicos

		Resultados académicos			Total
		2.0 a 3.	3,1 a 4,	4,1 a 5	
Etario	Adultez	21	130	36	187
Mujeres	Persona Mayor	6	30	4	40
	Total	27	160	40	227

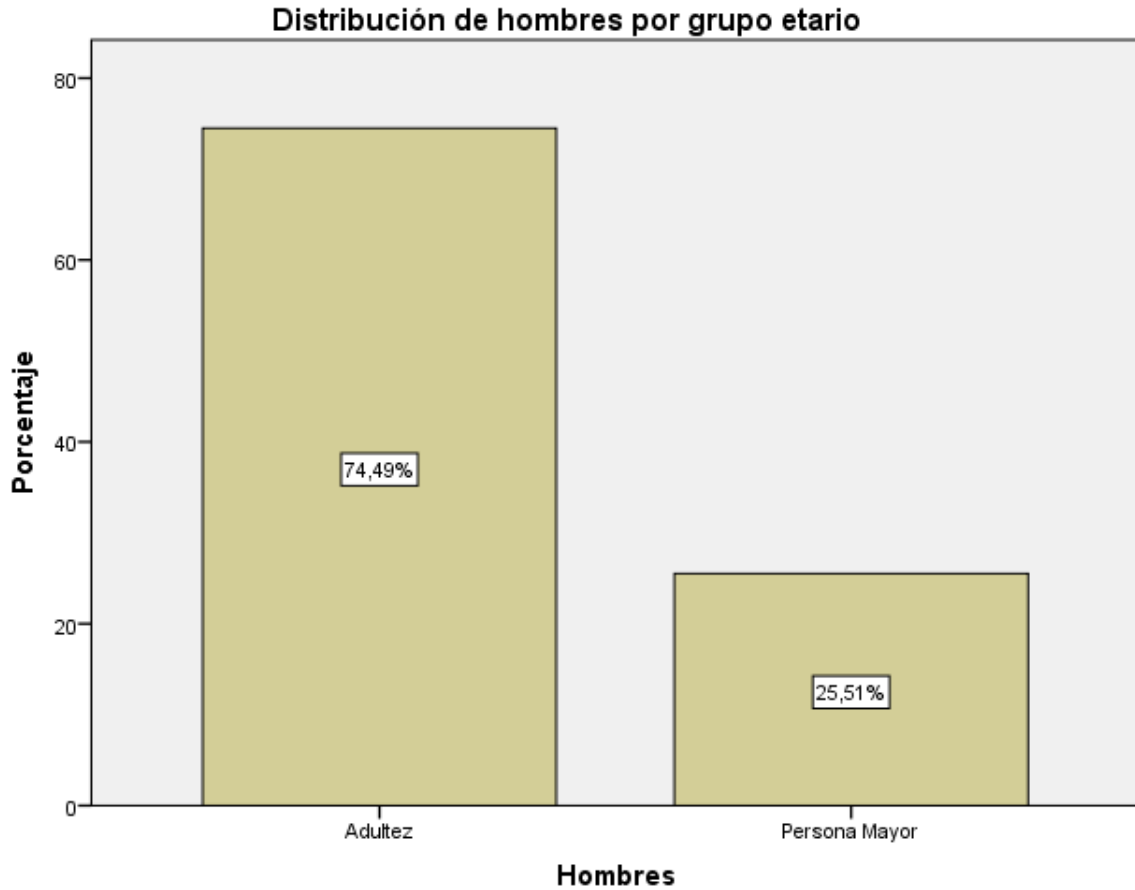
Para el análisis del grupo etario de mujeres frente a los resultados académicos de sus estudiantes es necesario comprender las dinámicas que aluden la consecución de puntajes

altos por parte de estas; A comparación de la tabla anterior, donde indiferente de la edad la distribución de las mujeres en los ambientes laborales guardaba proporciones, esta tabla presenta resultados distintos: El 75% de las docentes participantes consideradas personas mayores obtienen resultados que oscilan entre 3.1 y 4 en sus estudiantes; mientras que para este mismo rango de notas las profesoras en adultez obtuvieron un 69.51%; para el rango mayor, que va de 4.1 a 5, las docentes en personas mayores consiguieron que sólo el 10% de los casos obtuvieran esas calificaciones, mientras que para las docentes ubicadas en adultez este rango de notas se encontraba en el 19.25% de su población. Estas diferencias se podrían atribuir a los cambios constantes que acarrear los procesos de enseñanza y aprendizaje en un sistema educativo que cada vez exige más de los docentes sin mejorar considerablemente las condiciones en las que les toca conseguir sus resultados. Los constantes retos educativos, las dinámicas particulares de cada institución y la individualidad de cada comunidad, familia y estudiante son una meta difícil de alcanzar y que cada vez se separa más por brechas que la institución y el sistema educativo no se preocupan por superar.

Estas diferencias que presentan los grupos etarios en mujeres frente a los ambientes laborales y los resultados académicos permiten vislumbrar características del sistema educativo diseñadas para excluir a las personas que no logren adaptarse a las fluctuaciones que produce la sociedad frente a los retos de la enseñanza y el aprendizaje. Esto permite concluir que del análisis de cada una de estas variables expuestas hasta ahora para las mujeres los resultados académicos notables tienen relación con la capacidad de adaptarse a los cambios constantes que exige la institución.

Etario Hombres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adultez	73	74,5	74,5	74,5
	Persona Mayor	25	25,5	25,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	



El porcentaje de hombres participantes en la investigación es considerablemente menor que el de mujeres, esta diferencia es atribuida a que en el municipio de Neiva se encuentran laborando como docentes en mayor proporción mujeres docentes que hombres, ya sea por consideraciones sociales o accesibilidad al trabajo; esta es una característica importante a tener en cuenta cuando se realizan los análisis de distribución por género de la profesión docente.

Distribución de hombres por ambientes laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ambiente Dañino	2	2,0	2,0
	Ambiente Favorable	40	40,8	42,9
	Ambiente Neutro	56	57,1	100,0
	Total	98	100,0	

De los docentes hombres tan sólo el 25.51% corresponde a personas que van de los 60 años en adelante,; si se compara con el porcentaje de mujeres que se encuentran en este mismo grupo etario los hombres representan un mayor porcentaje para su población que las mujeres. Sin embargo, también hay que hacer alusión a que las mujeres son más del doble de la población masculina en la investigación. Estos datos estadísticos en hombres permiten comprender mejor la forma en que múltiples variables inciden en la relación existente entre los ambientes laborales y los resultados académicos de sus estudiantes, cómo se va a presentar a continuación con las dinámicas del comportamiento de estas variables desde la perspectiva del género masculino.

Tabla 2. Distribución de grupo etario de hombres por ambientes laborales

		Ambiente Dañino	Ambiente Favorable	Ambiente Neutro	Total
Etario Hombres	Adultez	2	28	43	73
	Persona Mayor	0	12	13	25
	Total	2	40	56	98

Para los hombres participantes en la investigación, la distribución de su género en grupos etarios y la relación directa con los ambientes laborales con los que convive en su lugar de trabajo resulta ser significativa. En la muestra de la investigación son pocos los hombres que se encuentran en ambientes laborales dañinos; la mayor presencia de hombres se dan en la adultez y en un ambiente laboral neutro que representan el 43.87% de su población. Los docentes hombres que consiguieron ambientes laborales favorables representan el 40.81% de la muestra; ésta, a su vez, se distribuye entre 70% para hombres en adultez y 30% para hombres personas mayores. En relación al ambiente laboral neutro el 23.21% de su población de género masculino están representados por personas mayores.

Distribución de hombres por ambientes laborales

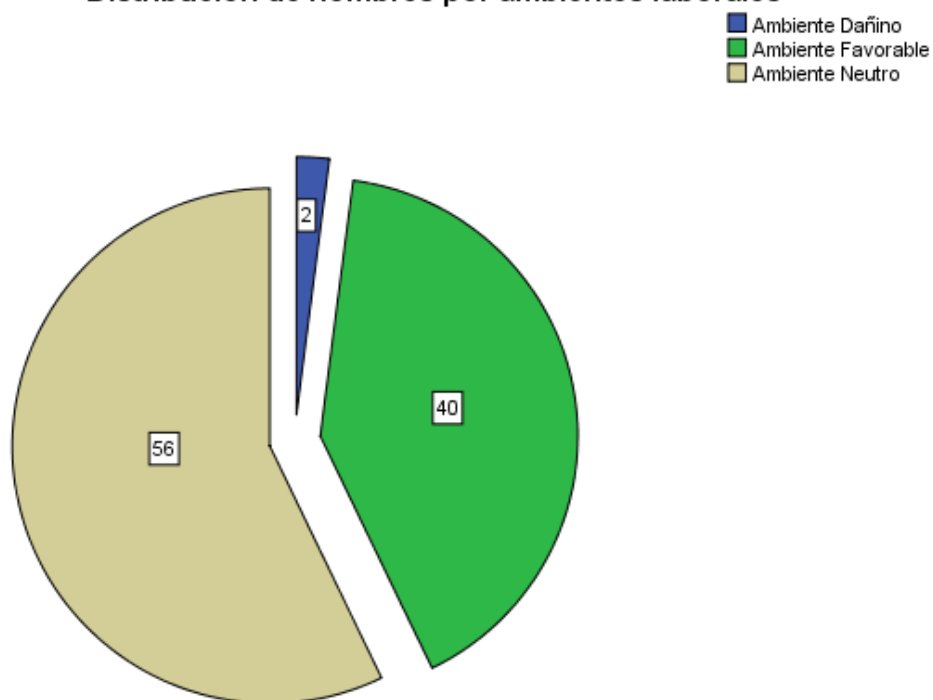


Tabla 2. Distribución de grupo etario de hombres por promedio de notas

		2.0 a 3.	3,1 a 4,	4,1 a 5	Total
Etario	Adultez	16	44	13	73
Hombres	Persona Mayor	4	15	6	25
	Total	20	59	19	98

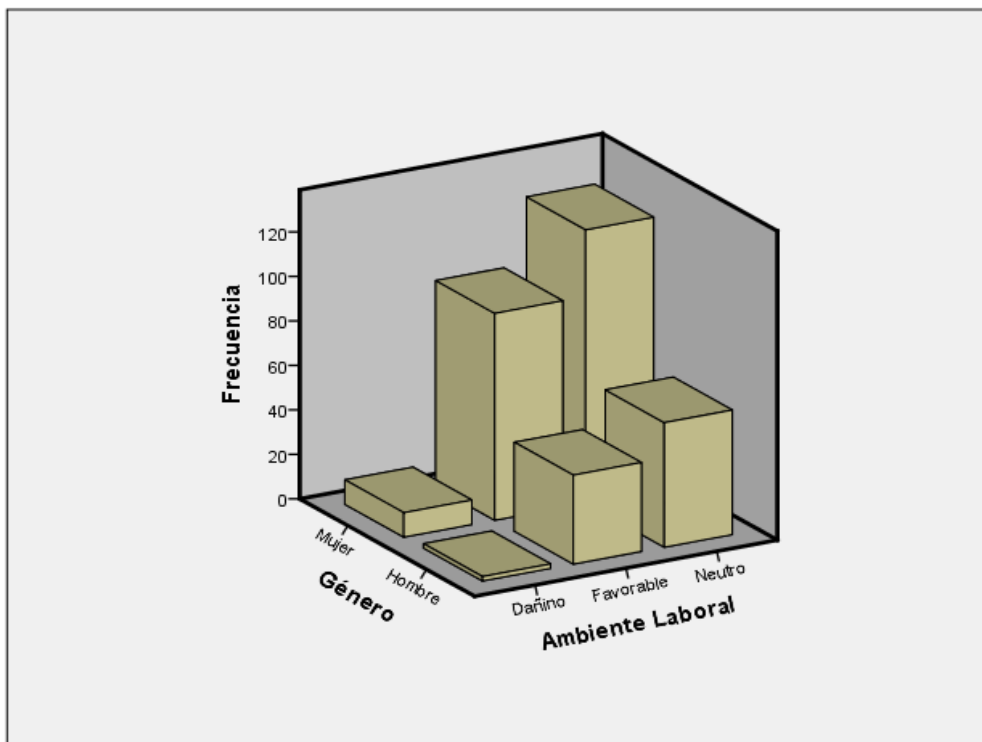
Para la distribución de grupo etario de hombres por promedio de notas los datos permiten analizar que de los docentes hombres que obtuvieron notas entre 2.0 y 3, sólo el 20% hace parte a personas mayores, mientras que 80% restante de los hombres con este rango se ubican en la adultez. El comportamiento de esta variable es similar cuando se compara el rango de notas de 3.1 a 4 con los grupos etarios de hombres: el 25.42% de los participantes hombres ubicados en este rango corresponde a personas mayores, mientras que el 74.57% restante se ubica en la adultez. El porcentaje para el último rango de notas varía en un 36.85% más para hombres jóvenes que para persona mayor. Este dato se puede interpretar de manera significativa para comprender las dinámicas que construyen la necesidad de afrontar los retos de los procesos de enseñanza y aprendizaje que establece la sociedad por medio de la escuela, de esta manera se podría intentar aludir a la explicación de la distinción de esta variable para los grupos etarios entre hombres.

Tabla 3. Distribución de género por ambiente laboral

Ambiente Dañino	Ambiente Favorable	Ambiente Neutro	Total
-----------------	--------------------	-----------------	-------

Género	Hombre	2	40	56	98
	Mujer	11	93	123	227
	Total	13	133	179	325

Lo correspondiente a la distribución por género de los participantes en la investigación el 69.8% fueron docentes mujeres, en contraparte el 30.2% correspondiente a 98 personas fueron hombres; tan solo el 2% de los docentes hombres participantes se encuentran en un ambiente laboral dañino, por otro lado las mujeres aportan el 4.8% del 100% de su muestra a esta categoría. Respecto a los ambientes laborales favorables el 40.8% de los hombres pertenecientes a esta categoría se relaciona en una proporción de 2.3 mujeres por cada hombre al 40.9% de las mujeres profesoras que se encuentran en un ambiente laboral favorable, lo cual nos permite percibir que no existe una diferencia reveladora entre las mujeres y los hombres participantes en esta investigación respecto a su distribución en los ambientes favorables; de igual manera sucede al analizar la distribución de los participantes por género en relación a los ambientes laborales neutros, dado que el 54.1% de las mujeres y el 57.1% de los hombres corresponden a esta categoría.



De esta forma se logra concluir que las diferencias de género en relación a las categorías de ambientes favorables y neutros no son mayores; sin embargo, respecto a los ambientes dañinos las mujeres doblan el porcentaje de hombres, quizá esto haga alusión a la distribución de mujeres y hombres en esta categoría, de igual manera no deja de significar una mayor participación del género femenino.

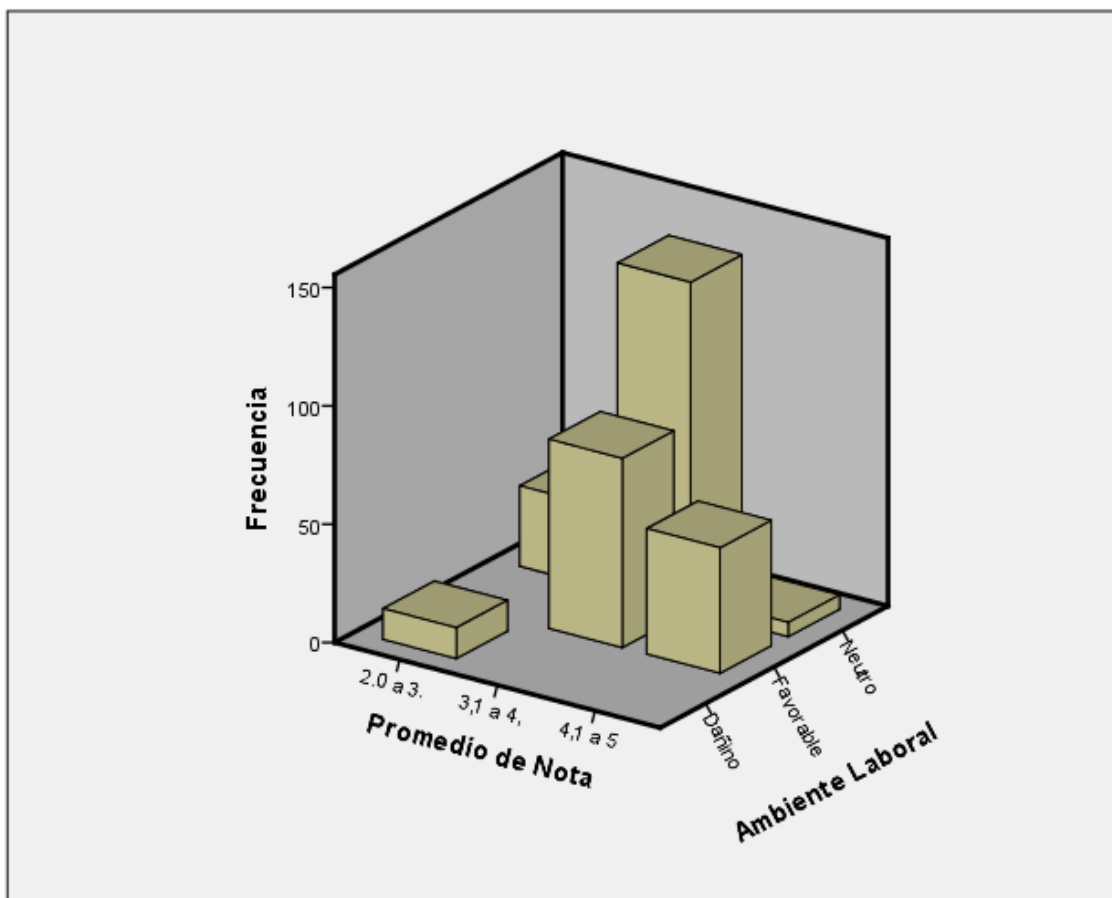
Tabla 3. Relación entre ambientes laborales y rendimiento académico

		Resultados		
		Ambiente Dañino	Ambiente Favorable	Ambiente Neutro
Promedio de	2,0 a 3.	13	0	34
Notas	3,1 a 4,	0	80	139
	4,1 a 5	0	53	6

Al relacionar directamente las múltiples variables de la investigación, los resultados obtenidos son claros y específicos respecto al ambiente laboral de los docentes y el rendimiento académico de sus estudiantes. Tan solo el 4% de los docentes participantes de la investigación se encuentran ubicados en la categoría Ambientes Dañinos, lo que

corresponde al 27.65% del total de docentes cuyo promedio por área se ubica entre 2.0 y 3.0, que en total fueron el 14.46% de los docentes participantes.

Esta información es muy valiosa dado que permite conocer que en la ciudad de Neiva son pocos los docentes cuyo ambiente no favorece al desarrollo personal ni profesional, no aportar elementos al trabajo en equipo ni al cumplimiento de metas y objetivos; muy por el contrario, corresponde a un ambiente que logra deteriorar las condiciones de trabajo, las relaciones laborales e impone espacios en donde se establecen vínculos jerárquicos de desconocimiento.



Por otro lado, el 55.07% de los docentes participantes corresponden al Ambiente Neutro, que no propicia condiciones para el crecimiento laboral constante, pero tampoco genera situaciones de estrés o desapego que contribuya a disminuir el rendimiento dentro de la institución. Del total de los docentes con un Ambiente Neutro el 18.99% obtiene un promedio de notas entre 2.0 a 3.0, que palidece al compararse con el 77.65% de los docentes que dentro del Ambiente Neutro consiguieron notas que oscilaban entre 3.1 y 4.0. Estos datos hablan sobre el impacto directo que tiene la construcción de ambientes laborales favorables en la consecución de buenos resultados académicos. Ninguno de los docentes ubicados en un ambiente laboral dañino pudo conseguir que su promedio de notas fuese superior a 3.0. Esto es de mucha importancia dado que su promedio representa la suma de las notas de todos y cada uno de sus estudiantes, y que en un aula de clase el promedio de 30 o más estudiantes se encuentre en este rango es alarmante. La investigación es concluyente frente a este fenómeno al presentar que el 40.92% de los docentes participantes corresponden a un Ambiente Favorable y ostentan el 89.83% de los estudiantes con notas entre 4.1 y 5.0. El porcentaje restante de estas notas hace parte de docentes con Ambiente Neutro, lo que permitirá un análisis más minucioso sobre las particularidades que permiten a estos docentes con un ambiente laboral neutral conseguir buenos resultados con sus estudiantes. Ningún docente ubicado en la categoría Ambiente Favorable obtuvo un promedio de notas entre 2.0 y 3.0; el 60.15% de los docentes de esta categoría obtienen un promedio de notas entre 3.1 y 4.0, y el porcentaje restante (39.84%) ostenta notas entre 4.1 y 5, lo que permite comprender de forma directa la manera en que los ambientes laborales en las instituciones educativas públicas afecta el rendimiento académico de sus estudiantes en el municipio de Neiva.

4 Conclusiones.

Los resultados y el análisis de los procesos desarrollados dentro de la investigación permiten considerar algunas de las características con las que los docentes interactúan diariamente dentro de su lugar de trabajo; las condiciones que establecen las particularidades de sus ambientes laborales derivan de múltiples variables que interactúan entre sí y producen respuestas específicas en cada uno de los docentes de la institución.

La investigación permitió identificar las variables que generan distintos tipos de ambientes laborales en los docentes de las instituciones educativas públicas del municipio de Neiva. Al comparar la distribución de las medidas sociodemográficas de hombres y mujeres respecto a los ambientes se encontró que el género femenino se encuentra mucho más presente en la labor docente de Neiva, por lo tanto representa un mayor porcentaje de la muestra de la investigación, sin embargo, al realizar el análisis del comportamiento de la variable género frente a la distribución de los ambientes laborales se encontró que el género no representa una variable significativa al momento de definir la constitución de ambientes de trabajo, dado que tanto para hombres como para mujeres los ambientes favorables se representaron con un 40.81% y un 40.96% respectivamente. En el caso de ambientes neutros se encontraron valores similares con un 54.18% para mujeres y un 57.14% para hombres. Un punto para recalcar en el análisis del género como factor clave para el ambiente laboral radica en el porcentaje obtenido por hombres y mujeres frente a los ambientes laborales dañinos; por su parte, los hombres obtuvieron sólo el 2.04% de su población con este ambiente mientras que las mujeres se encontraron con un 4.84%. Una

forma de interpretar esta proporción radica en la menor participación de hombres en la labor docente del municipio de Neiva frente a la participación mayoritaria de mujeres que desarrollan esta profesión.

A pesar de que el proceso investigativo permitió determinar que el género no se estableció como una variable concluyente en la determinación de ambientes laborales, dado que hombres y mujeres se distribuyen de forma similar entre ambientes dañinos, neutros y favorables, sí permitió concluir que por grupo etario las mujeres ven menor diferencia entre ambientes laborales; la edad no afecta que haya más mujeres trabajando en un ambiente cómodo o nocivo. Por otro lado, esta variable se comporta de manera distinta cuando se compara con el promedio de los resultados obtenidos por sus estudiantes; las mujeres más jóvenes obtienen un 3.78% menos alumnos con notas entre 2.0 y 3.0, a pesar de tener una distribución menor correspondiente a 21 profesoras en adultez con este promedio frente a 6 profesoras ubicadas en personas mayores con este mismo rango de notas. Esta medida porcentual se vuelve más significativa en cuanto sube el promedio de notas; las docentes más jóvenes obtienen un 5.49% menos de estudiantes con notas entre 3.1 y 4, mientras que para el rango máximo que corresponde de 4.1 a 5. Las docentes en adultez obtienen un 9.25% más de estudiantes con notas en este rango que las docentes pertenecientes a personas mayores.

La investigación fue concluyente frente a la edad de las docentes y los resultados que pueden obtener de sus estudiantes. Para el caso de los hombres las diferencias fueron notables frente al ambiente laboral constituido por los grupos etarios; ningún docente hombre ubicado en la categoría persona mayor se encontraba al momento de la investigación en un ambiente laboral dañino, y tan sólo el 2.73% de los docentes en adultez

ostentaban esta categoría. Los docentes hombres mayores se ubicaban en un 10% más que sus colegas jóvenes en un ambiente laboral neutro; esta perspectiva disminuía cuando se trataba de ambientes favorables ya que los docentes jóvenes se ubican en este un 6.90% más que los docentes con mayor edad.

Para los análisis de la variable edad en hombres frente a los resultados académicos las medidas tienden a variar más: para el rango de notas que oscila entre 2.0 y 3 los docentes hombres en adultez se encuentran en un 80% de los casos, mientras que los docentes mayores tan sólo en el 20% restante. Para la totalidad de estudiantes que obtuvieron un promedio de notas entre 3.1 y 4, con docente hombre, tan sólo el 25% de estos fueron profesores mayores a 60 años, mientras que el 74.57% fueron docentes menores a esta edad significativamente. El análisis de las condiciones para conseguir buenos resultados frente a las variables que intervienen en el desarrollo de ambientes laborales los docentes hombres en adultez obtuvieron un 36.85% más estudiantes en este promedio que los colegas ubicados en personas mayores. Esta perspectiva permite comprender que para los hombres esta medida termina siendo más significativa al momento de conseguir rangos de notas entre 4.1 y 5 que las mujeres, pero al igual que en los análisis anteriores por las características de la población participante en la investigación que en su mayoría son mujeres no es fácil determinar la atribución de estas características sin tener porcentajes similares de hombres y mujeres.

Las consideraciones que establece la Organización Iberoamericana de Seguridad Social junto con el Ministerio de Salud y Protección social y el Ministerio del trabajo en Colombia permiten un panorama general de las particularidades que enfrenta cada docente; al ser este un ambiente tan disperso y denso el ubicado en cada institución, las demandas y los

requerimientos expuestos como factores de riesgo psicosocial en los docentes se presentan de manera continua en cada situación particular, tal como lo expuso la primera y segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se determinaron en mayor medida cargas emocionales en un 59.43% de los docentes; tareas constantes que demandan altos niveles de atención, posiciones que generan fatiga, cumplir con requerimientos y obligaciones, realizar diversas tareas a la vez entre muchas otras consideraciones que permiten comprender a la labor del docente como una profesión de constante riesgo psicosocial, con cargas físicas y psicológicas constantes que demandan un proceso de atención más serio e inspirado en comprender cómo se pueden mejorar las condiciones en que el docente labra la más bella de las profesiones y ayuda a entretejer la construcción constante que cada uno de sus estudiantes hace de sí mismo.

Es con base en todo lo anterior expuesto que los resultados de la investigación arrojan sus frutos, las demandas que realizan los docentes frente a sus condiciones laborales repercuten de forma directa en los resultados obtenidos por sus estudiantes; Los docentes que se encontraron en ambientes laborales dañinos no pudieron obtener un promedio de notas superior a 3.0. Ubicarse en este tipo de ambientes condena de manera continua tanto a docentes como a estudiantes a un desempeño deficiente con tan diversas complicaciones, como es posible prever. Los docentes con ambientes laborales neutros consiguieron en un 42.76% de los casos notas con un rango entre 3.1 y 4.0 siendo este el rango mayor de todos los presentados en el análisis de estas dos variables, mientras que dentro de los ambientes laborales favorables el 40.92% de los docentes consiguieron notas entre 3.1 y 5. Esto permite comprender que, a comparación de las demás medidas, los ambientes favorables consiguen en el 39.84% de los casos un promedio de notas entre 4.1 y 5, mientras que los

ambientes neutros la consiguen en el 3.35% de sus casos, y los ambientes dañinos no lo consiguen jamás.

5 Referentes bibliográficos

Bauman, Zygmunt (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza, A. y Rincón, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-13. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetel.html>

Caballero, M., Cervilla, O., Fernández, M. I., Fernández, L. y Gómez, S. (2015). Relations between psychological and emotional demands with empathy: a study in the professorate from University of Granada. *ReiDoCrea. Revista electrónica de investigación y Docencia Creativa*, 4, 172–176.

Cardozo Gutierrez, Luis Adrian. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigacion Psicologica*, (15), 75-98. Recuperado en 02 de julio de 2018, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es.

Casas S. B. & Klijn TP. (2006). Prácticas de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am. Enfermagem janeiro/fevereiro*; 14(1):136-41.

Comenio, Juan Amós (1998). *Didáctica Magna*. México, D.F.: Editorial Porrúa.

De Rivera, J. (2010). *Síndromes de Estrés*. Madrid: Síntesis.

- Duarte, J. (2003). Ambientes de Aprendizaje. Una aproximación conceptual. *Estudios Pedagógicos*, 29, 97-113. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07052003000100007>
- Dilthey, (2004). *La esencia de la filosofía*. Buenos Aires: Losada
- Esteve, J. M., (1994). *El malestar docente*. Ediciones Paidós. 3º edición. Barcelona, España.
- Esteve, J. M. (1984). Profesores en conflicto (repercusiones de la práctica profesional sobre la personalidad de los enseñantes). Editorial Narcea. Madrid, España. Página 81
- Gadamer, Hans-Gerg. (1991) *Verdad y método*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- García C. L. (2014). "Discursos en torno a la autoevaluación de los estudiantes en los docentes de las instituciones educativas de Básica y Media en Ibagué, Colombia" *Reflexiones, Análisis Y Propuestas Sobre La Formación Del Profesorado De Educación Secundaria*. . En: España ISBN: 84-96453-92-8 Ed: Traficantes de sueños , v. , p.87 – 93.
- García-Chato, G. I. (Abril-Junio, 2014). Ambiente de aprendizaje: Su significado en educación preescolar. *Revista de Educación y Desarrollo*, 29. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/29/029_Garcia.pdf
- Gaudium et Spes (1965). *Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el mundo actual*. http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html
- Gaudium et Spes (1965). *Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el mundo actual*. http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., Sanz-Vásquez, I. (2005). Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*. 11(1) 47-61.
- Jaeger, W. (1994): *Paideia: los ideales de la cultura griega*. México: Fondo de Cultura Económica. Editado por Editorial Presencia Ltda. Santa Fe de Bogotá.

Londoño Botero, Rocío. (2009). Caracterización de docentes del sector público de Bogotá. Universidad Nacional de Colombia

Meirieu, Ph. (2003). Frankenstein Educador. Barcelona: Alertes S. A. de Ediciones

_____ (2007) Entrevista a Philippe Meirieu: “Es responsabilidad del educador provocar el deseo de aprender” Cuadernos de Pedagogía, N° 373, noviembre de 2007

Mejías A, Agustín, Reyes S, Oscar, & Arzola H, Minerva. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. Universidad, Ciencia y Tecnología, 10(38), 55-61. Recuperado en 03 de julio de 2018, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&tlng=es.

Ministerio de la Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010)

Ministerio de Trabajo, II Encuesta nacional de Condiciones en seguridad y Salud en el trabajo en Colombia. (2013). Página 165

Ministerio de Trabajo, Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés (Versión Actualizada - 2014)

Nogareda, S. (2005). Estrés en el colectivo docente. Recuperado el 1 de febrero de 2012 de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentación/FichasTécnicas/NTP/ficheros/ntp574.pdf>.

OIT, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo (2016). Página 5

Pabón, José. (2008). Diccionario Manual griego clásico-Español. Vigésima primera edición.

Pirela, M. (2011). Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de educación media general. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta. Trabajo de Grado para Maestría.

- Plutarco en Vida paralelas I, Ed. Clásica Gredos, Madrid 1985, thes. 31,2,3/32,3,4. Pp.197-199.
- Reggio Children y Domus Academy Research Center. (2009). Niños, espacios, relaciones: Metaproyecto de ambiente para la infancia. Buenos Aires: Red Solare de School of Art and Communication.
- Restrepo, N. C., Colorado, G. O. y Cabrera-Arana, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública de Colombia*, 8(1), 63-73.
- Ruiz T. J. A. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva ISSN (impreso): 1889-4208. Volumen 9, Número 2, Junio 2016*
- Sierra, Juan Carlos, Ortega, Virgilio, & Zubeidat, Ihab. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59.
- Terán Rosero, Ana Celina (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia
- UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú Y Uruguay, Imprenta Alfabeta Artes Gráficas de Chile. 2005

Formulario de Ambientes Laborales

A continuación va a leer unos enunciados que simulan algunas situaciones dentro de su lugar de trabajo, por favor marque con una X si usted se encuentra en:

1. Muy de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Muy en desacuerdo

		1	2	3	4	5
1	El clima es un problema en el lugar donde trabajo.					
2	Mi espacio de trabajo pequeño.					
3	Cuento con los instrumentos necesarios para desarrollar mis actividades.					
4	Mi espacio de trabajo es aseado.					
5	Tengo muchas responsabilidades en mi lugar de trabajo					
6	En mi trabajo manejo insumos que cuestan mucho dinero.					
7	La seguridad de otras personas depende de mis decisiones.					
8	Mi trabajo consiste en atender a otras personas.					
9	Constantemente debo responder por los inconvenientes de otras personas.					
10	Requiere mucha preparación realizar mis actividades diarias en el trabajo.					

11	Constantemente cambian mis obligaciones en el trabajo.					
12	Las metas que debo cumplir en el trabajo cambian constantemente.					
13	Constantemente asisto a capacitaciones por mi trabajo.					
14	El orden de mis tareas en el trabajo lo decido yo.					
15	Cuento con pausas activas en el trabajo.					
16	Yo decido la velocidad y la cantidad de trabajo que realizo.					
17	Puedo opinar sobre las decisiones a tomar en mi lugar de trabajo.					
18	Puedo decidir sobre las actividades de mis demás compañeros de trabajo.					
19	Conozco los temas relacionados a las actividades de mi trabajo.					
20	Me siento preparado para el desarrollo de actividades en mi trabajo.					
21	Mis compañeros de trabajo aportan constantemente al desarrollo de mis actividades.					
22	Mi relación con mis compañeros de trabajo usualmente no presenta problemas o inconvenientes.					
23	Siento confianza laboral hacia mis superiores directos en el trabajo.					
24	Mis superiores directos me ayudan cuando necesito solucionar inconvenientes en mi trabajo.					
25	Con mis colegas de trabajo hacemos un grupo unido.					
26	En el trabajo hacen constantemente retroalimentaciones en mi trabajo.					
27	Algún o algunos compañeros de trabajo hacen difícil desarrollar actividades en el trabajo					
28	Algún o algunos compañeros de trabajo no realizan sus actividades constantemente.					
29	Algún o algunos compañeros de trabajo no realizan aportes a los problemas o inconvenientes en el trabajo.					
30	Algún o algunos compañeros de trabajo son groseros o poco educados al momento de exponer sus opiniones.					
31	En mi lugar de trabajo valoran mi desempeño.					
32	Puedo mejorar mi posición dentro de mi lugar de trabajo.					

33	Mi salario es pagado a tiempo.					
34	Mi trabajo es valorado por mis superiores.					
35	El tiempo empleado en mi trabajo es remunerado adecuadamente.					
36	Me siento bien al trabajar donde trabajo.					
37	Las condiciones de trabajo mejoran con mi desempeño.					