

Como citar este artículo:

Guerrero, Y. y García, L.E. (2015). Incidencia del ambiente laboral en la ecología humana del docente universitario. *Revista Eleuthera*, 12, 56-85. DOI: 10.17151/eleu.2015.12.4.

INCIDENCIA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA ECOLOGÍA HUMANA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

IMPACT OF WORK ENVIRONMENT IN HUMAN ECOLOGY OF UNIVERSITY TEACHING.

ELEUTHERA

YULIETH GUERRERO NIETO*
LUZ ELENA GARCÍA GARCÍA**

Resumen

Objetivo. Determinar la incidencia del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes vinculados a la Universidad de Boyacá, quienes asumen distintos roles en su vida laboral y en sistemas de interacción que impactan su desarrollo. **Metodología.** El trabajo, de carácter descriptivo, se realizó bajo la perspectiva teórica del desarrollo a escala humana, el desarrollo como libertad y la ecología humana, utilizando como técnica de recolección de información cuantitativa la encuesta. **Resultados y conclusiones.** Entre las conclusiones más relevantes se encontró que uno de los mecanismos generados por los docentes para fortalecer el clima laboral son las buenas relaciones entre colegas y los impactos negativos se generan por una remuneración salarial regular o baja, así como las limitaciones a la autonomía personal. El estudio permite manifestar que las condiciones humanas pueden potenciarse a través de gestos administrativos realizables que contribuyan a una mejor calidad de vida laboral de los docentes.

Palabras clave: ecología humana, ambiente laboral, calidad de vida laboral, desarrollo humano.

Abstract

Objective. To determine the incidence of work environment on human ecology of professors linked to Universidad de Boyacá that assumes different roles in their work life and in interaction systems that impact their development. **Methodology.** A descriptive study was conducted under the theoretical perspective of human scale development, development as freedom, and human ecology using a survey as quantitative data collection technique. **Results and conclusions.** Among the most important findings, it was found that one of the mechanisms generated by professors to strengthen the work environment are good relations between colleagues, and the negative impacts are generated by a mediocre or low salary compensation as well as limitations on personal autonomy. The study allows to state that human conditions can be enhanced through feasible administrative expressions that contribute professors' better working life quality.

Key words: human ecology, work environment, quality of working life, human development.

* Universidad de Boyacá, Colombia. E-mail: syguerrero@uniboyaca.edu.co. ORCID: orcid.org/0000-0003-1163-4378

** Universidad de Manizales, Colombia. E-mail: luzeg@umanizales.edu.co. ORCID: orcid.org/0000-0003-3889-1163



Introducción

Los postulados del desarrollo humano plantean una relación sistémica entre el hombre, su ser interno y el contexto, esta visión mira al ser humano y sus procesos sociales más allá de las dinámicas económicas que han dominado a la sociedad occidental. La relación del hombre y sus entornos ha permitido comprender que, en la naturaleza, los ecosistemas funcionan en interconexiones; el ser humano no es un agente externo de dominación sino el responsable y, por tanto, sujeto que asume su actuar en el mundo.

Una de las áreas de actuación del mundo occidental es la laboral. En este caso la vida laboral en una función específica, como lo es la docencia universitaria, se constituye en un tema pertinente en el marco de las decisiones y políticas neoliberales cada vez más exigentes en una economía de mercado que, por lo general, excluye al 'ser' del tema del desarrollo. Actualmente el docente universitario constituye un grupo sobre exigido, pues no solo desarrolla la labor docente sino que esta incluye cada vez más una serie de responsabilidades administrativas, investigativas y de gestión que en muchos casos exceden los tiempos de trabajo y los perfiles; se empiezan entonces a manifestar síntomas del síndrome de *Burnout* y otras situaciones conexas que necesariamente impactan la ecología humana y, por tanto, el contexto donde el docente interactúa.

En el presente artículo se muestran los resultados de la investigación titulada: "Incidencia del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes". El objetivo de la investigación fue establecer la incidencia del ambiente laboral, de manera que se vislumbraran efectos diversos en la ecología humana de los docentes, a partir de su interacción en sistemas micro, meso y macro.

En este trabajo de tipo descriptivo se utilizó como técnica de recolección las encuestas, las cuales se complementaron con entrevistas. Para ello se tomó una muestra aleatoria de la población objeto de estudio y algunos criterios de selección como: llevar más de un año de vinculación con la institución; no tener cargo de dirección académica; y no ser docente de cátedra. Una vez realizada la recolección de datos se procedió a hacer el análisis estadístico e interpretativo a través de histogramas-infogramas, que permiten visualizar la información de una manera ágil y sintética.

El estudio permitió concluir entre otras cosas que, si bien existe un grado de inconformidad general por la remuneración salarial, las condiciones que los docentes quisieran involucrar en su trabajo cotidiano tienen que ver en un alto porcentaje con el respeto, el buen trato, la diversión y especialmente la libertad. También se pudo establecer que la confianza y las relaciones interpersonales dentro del grupo de colegas han sido mecanismos generados para enfrentar los impactos negativos en el desarrollo humano.

Este artículo comprende descripciones y reflexiones acerca del ambiente laboral y la ecología humana a partir de relaciones e interdependencias entre factores del ámbito laboral y los sistemas interpersonales. El documento está dividido en tres partes: en la primera, se establecen las relaciones entre ambiente laboral y ecología humana; en la segunda, se determinan los efectos del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes; y en la tercera, se vislumbran las posibilidades de mejora en la ecología humana a través del ambiente laboral.

Ambiente laboral y ecología humana: relaciones e interdependencia

El pensamiento ambiental (Noguera, 2014), la racionalidad ambiental (Leff, 2007), la ecosofía (Guattari, 1996), así como la ecología humana (Bronfenbrenner, 1987), son postulados que tienden generalmente a comprender al ser humano como una unidad significativa del ecosistema; en el cual no solamente los actos afectan el entorno, sino también el entorno los afecta, existiendo una relación sistémica entre ser humano y contexto.

Estas teorías promueven lo relacional, la interacción, la multiplicidad, la subjetividad y las prácticas sociales en contra de las jerarquizaciones, la dominación, la homogeneidad y el interés individual. Así, la ecología humana es definida como la,

progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos, y por los contextos más grandes en los que están incluidos los entornos. (Bronfenbrenner, 1987, p. 40)

El ambiente laboral se conforma como un entorno de múltiples sistemas que interactúan e interdependen y en el que mínimas privaciones tienen efectos en la calidad de vida y, por tanto, en la ecología humana.

Los múltiples sistemas

La ecología humana (Bronfenbrenner, 1987), dentro del desarrollo humano, ubica al 'ser' en contextos específicos que se relacionan con otros en diversos niveles: el micro, su propio territorio existencial (Guattari, 1996), en el que los sujetos desarrollan sus diversos roles y se relacionan con otros. El meso es aquel en que dos o más microsistemas se relacionan y comunican. Los exosistemas, si bien no involucran al individuo de manera directa, tienen en cuenta los hechos que ocurren y afectan. Los macro sistemas generales de cultura incorporan creencias, formas, condiciones dentro de las cuales se establecen las correspondencias

de los microsistemas y el cronosistema; pues la interacción y comunicación se desarrollan en el tiempo. Así Bronfenbrenner (1987), explica que existen en principio tres relaciones importantes: la dinámica entre el individuo y su contexto, esta relación se edifica y alimenta a lo largo del tiempo; la del sujeto y todo su microsistema; y la del sujeto con el contexto, es decir el ambiente ecológico.

De manera que las jerarquías y las unicidades no responden al desarrollo humano; en cambio existen sistemas que interdependen, espacios de tránsito, intercambios, cambios de escala, redes que permiten la comunicación continua (Serres, 1995). “El ser es seres, lo que hace que cada ser sea un acontecimiento plural y diverso” (Noguera, 2004, p. 121).

Lo anterior muestra que en la ecología humana existe un ser ecológico que recibe y expone información de su entorno, configurándose en una sola unidad (Serres, 1995). Así la ecología humana es entendida como “la acción del hombre sobre el hombre, entorno que actúa sobre la propia biología” (Olivier, 1993, p. 7). Es desde esta mirada sistémica que se aborda la presente investigación situada en la configuración del ambiente laboral, como una red de interacción que necesariamente impacta la ecología humana del docente universitario.

El trabajo como satisfactor

Uno de los factores determinantes para las concepciones de desarrollo humano expuestas es el referido al trabajo como actividad fundamental, que permite la satisfacción de necesidades y la superación de las desigualdades. Sin embargo, el limitado acceso al mercado laboral es uno de los principales síntomas sociales que se han venido agudizando debido a las imposiciones del modelo económico y las políticas neoliberales.

En el marco de la globalización, la sociedad pasó de ser una sociedad integral a convertirse en una sociedad dual en la que hay personas integradas y excluidas donde el mercado dicta las normas de existencia; esta sociedad se caracteriza entonces por ser terciaria, informatizada, desregulada y poco negociadora (Martín-Barbero, 2004, p. 2).

Así en la noción de ‘sentido’ individual del ejercicio de la libertad, de la agencia del sujeto, se evapora y pierde importancia el “ser humano” para humanizar objetos, redes, mercados y flujos. De esta manera, los individuos productos de esta sociedad están sometidos a una continua tensión al generar un modelo de trabajo donde la lógica del empleo está dada por la competitividad, la rentabilidad y la precarización del trabajador.

Lo anterior trae como consecuencia la fragmentación de la identidad del sujeto y de su seguridad social. El modelo, además, no reconoce la experiencia laboral y académica del individuo sino únicamente su producción en términos de los estándares impuestos ajenos a la realidad del entorno.

Ambiente laboral y calidad de vida

El concepto de calidad de vida laboral (CVL) en el ámbito del desarrollo humano está relacionado con el bienestar económico y es multidimensional. Desde las últimas décadas del siglo XX han existido dos grandes líneas conceptuales para definirla; la primera tiene que ver con los propósitos de las organizaciones, en el sentido que asume el alcance de los objetivos de las organizaciones y el mejoramiento de la calidad de vida; la segunda visión se centra en los aspectos psicológicos de los trabajadores como motivo de análisis (Segurado y Agulló, 2002, p. 828).

Los principales indicadores para medir la vida laboral se clasifican en:

- Indicadores individuales: la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso.
- Indicadores relacionados con el medio ambiente de trabajo: seguridad y condiciones de trabajo.
- Indicadores vinculados con la organización: como la cultura corporativa, la estructura organizacional y el clima laboral.
- Indicadores relacionados con el entorno sociolaboral: salud y bienestar de los trabajadores, estilo de vida, y prevención de riesgos laborales (Segurado y Agulló, 2002, p. 831).

El ambiente laboral como sistema abarca diversos factores y entornos cuyas funcionalidades actúan en dos vías que inciden necesariamente en la ecología humana del docente, pero a la vez en todo el sistema macro, es decir: en la institución.

Ambiente laboral y ecología humana en la Universidad de Boyacá

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en una evaluación de escala de factores por parte de los docentes relacionados con aspectos físicos ambientales, roles desempeñados, relaciones interpersonales, bienestar económico, físico y emocional, se obtuvieron los siguientes resultados.

Respecto a la evaluación de las condiciones espaciales los espacios como oficinas, aulas, e incluso laboratorios, fueron calificados como buenos (entre el 40 % y 50 %) y aceptables (25 %); en lo referente a espacios de esparcimiento y recreación la evaluación fue catalogada como mala y regular en cerca del 50 %. También se evidencia una calificación regular en lo asociado a los salones audiovisuales, así como a confort térmico de las oficinas.

Los resultados dejan ver diferencias significativas entre los espacios de oficina de los docentes, mientras algunos hacen una evaluación favorable (entre buena y excelente) sobre las condiciones de iluminación, ventilación y confort térmico; un número similar dice que no gozan plenamente de estas condiciones, otorgando una calificación intermedia y tendiente a bajar (Figura 1). Si los docentes pasan cerca de nueve horas en la institución, las condiciones físico-espaciales serían óptimas y equitativas.

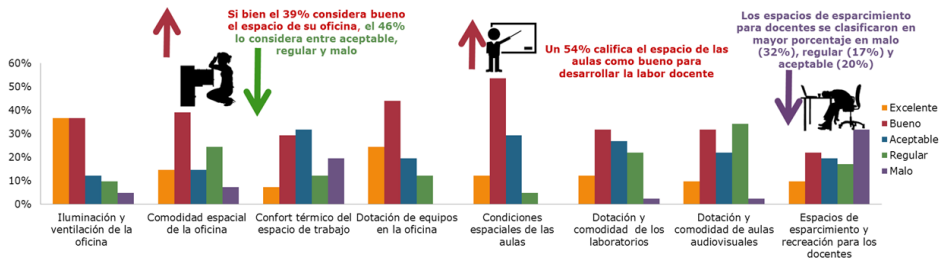


Figura 1. Evaluación de aspectos físicos ambientales.

Fuente: elaboración propia del autor.

Sobre los roles desarrollados por los docentes (Figura 2) cerca del 45 % evalúan las condiciones para desempeñar la labor de docencia, tutoría y administración como buenas. No ocurre lo mismo con las condiciones para realizar investigación y otras actividades extra que son evaluadas por un 45 % como 'aceptable', 'regular' y 'mala'.

Una de las actividades que se desempeña con mayor agrado es la de la docencia, que se evalúa como excelente (22 %) y buena (46 %), mientras que la labor tutorial es evaluada como buena por el 46 %. En este último aspecto disminuye notablemente el porcentaje de excelente y aumenta la calificación de regular.

La labor tutorial en la institución es un espacio para el constante seguimiento y orientación al proceso académico y personal del estudiante, este permite establecer importantes relaciones de confianza. El porcentaje obtenido en el valor *regular* posiblemente se deba al desgaste en tiempo que cada docente invierte en realizar procesos de inscripción, adición y cancelación de asignaturas.

Las condiciones para realizar las labores administrativas se evalúan como buenas en un 37 % y un porcentaje similar como aceptable, mientras el 15 % es considerado regular. En este caso cabe anotar que la mayoría de los docentes tienen a su cargo labores de tipo administrativo que, generalmente, se convierten en una condición obligatoria por lo que se debe rendir cuentas a varias instancias intermedias.

La investigación es una de las labores evaluadas por un menor porcentaje como bueno (24 %) mientras que el porcentaje de aceptable alcanza un 44 %, regular un 20 % y mala 7 %. Este tema es álgido dado que la política institucional es que todos los docentes realicen una investigación de calidad, con resultados y productos dentro de las lógicas impuestas por COLCIENCIAS. Sin embargo, esta actividad no tiene una asignación de tiempo más allá de la que está dentro de la misma carga laboral, no existen convocatorias internas para financiación, el apoyo para asistir a eventos es limitado, además de no contar con protocolos claros y equitativos. No obstante, lo anterior, la investigación es una labor altamente exigente en términos de productos que incide en la evaluación que se hace a los docentes semestralmente.

En general se observa que el rol de mayor aceptación es el de la docencia, considerada como el motivador que permite la interacción real de la vocación y el espacio de/para la autonomía. Pero como se expresó anteriormente la presencia de cada vez más actividades que recaen sobre los roles de los docentes, muchas veces no contempladas en la carga laboral, excede la capacidad real de trabajo, así como el perfil del docente. Aunque cabe anotar que finalmente ellos se adaptan a las labores adicionales.

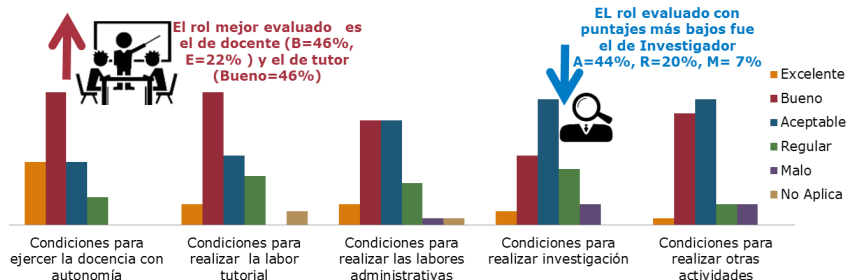


Figura 2. Evaluación de roles desempeñados.

Fuente: elaboración propia del autor.

Las relaciones interpersonales definen en gran medida el ambiente laboral de la institución. La solidaridad y la convivencia son evaluadas como buenas por más del 50 % de los encuestados, siguen la confianza y la comunicación asertiva. Estos resultados se relacionan con el sistema meso de interacción, es decir el grupo de colegas comparte la sensación de un buen ambiente de convivencia; sin embargo, las categorías como: “respeto a la diferencia” y “comunicación y escucha”, tienen porcentajes en los rangos de aceptable y regular (Figura 3). Las categorías mejor evaluadas tienen que ver con las prácticas desarrolladas entre colegas; pues el ambiente de interacción cotidiano de los docentes es el campo de socialización más importante, lo que puede considerarse una fortaleza para mantener en el clima laboral. Las categorías con evaluación en los rangos bajos se asocian por su parte a relaciones de carácter vertical y de subordinación.

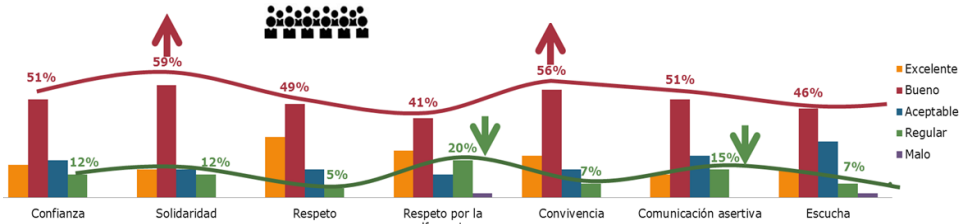


Figura 3. Evaluación de relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Fuente: elaboración propia del autor.

El bienestar económico (Figura 4) fue valorado por los docentes como aceptable y regular y las oportunidades de ahorro se calificaron por un alto porcentaje (75 %) como malas y regulares; ningún encuestado expresó recibir una excelente remuneración, el 15 % calificó la remuneración como buena y cerca del 40 % la califica de regular y mala.

Igualmente las oportunidades para adquirir vivienda se evaluaron con porcentajes similares (30 %) en el rango de aceptables, regulares y malas. Aquí se hace necesario evaluar que el bienestar económico hace parte de los ‘aparatos’ que permiten llegar a los satisfactores de las necesidades, en este caso la relación bienestar económico y capacidades se ve seriamente lesionada y debería ser estudiada con detenimiento. Esta es una de las principales limitantes para el desarrollo humano, no por las razones económicas referidas a la acumulación sino a las posibilidades de desarrollar un proyecto de vida coherente.

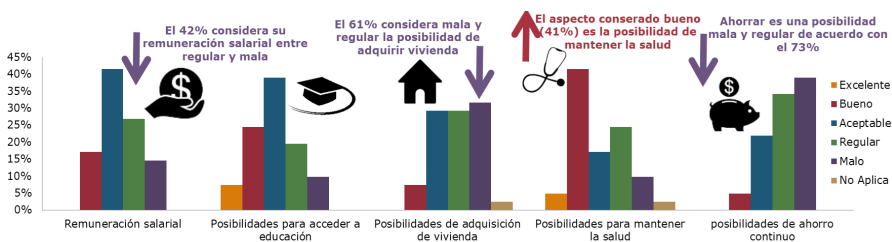


Figura 4. Evaluación del bienestar económico. Fuente: elaboración propia del autor.

El bienestar emocional (Figura 5), por el contrario, fue valorado como bueno en un alto porcentaje (entre el 46 y el 66 %) especialmente referido a la afectividad, la alta estima y la alegría. De los ítems presentados el que tuvo menor calificación fue la armonía. El considerar el bienestar emocional como bueno es resultado posiblemente de la resiliencia, capacidad de adaptación de los ecosistemas ante los cambios.

Como parte de los sistemas los seres vivos generamos mecanismos de adaptación para sobrevivir, así a pesar de no gozar de bienestar económico se han logrado establecer estrategias para autoafirmarse como individuo dentro del contexto a través de mecanismos emocionales fuertes como el compañerismo, la camaradería y las relaciones personales con los colegas.

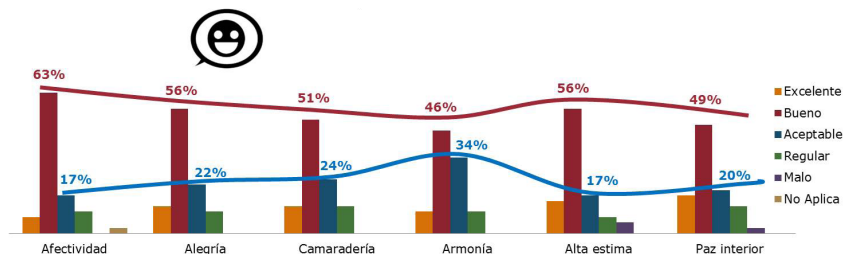


Figura 5. Evaluación del bienestar emocional.
Fuente: elaboración propia del autor.

Las relaciones entre niveles jerárquicos (Figura 6) fueron evaluadas como buenas (61 %) y excelentes (32 %) en lo concerniente a las relaciones horizontales. Esta condición fue variando a medida que se indagó por jerarquías verticales y el reconocimiento por parte de superiores y directivas hacia los docentes; si bien las relaciones entre colegas no fueron calificadas por ningún encuestado como regulares y malas lo fue así en las jerarquías verticales, en este caso se manifiesta un mecanismo de resiliencia, es decir si ciertas relaciones verticales de reconocimiento y valoración no son adecuadas. El mecanismo de adaptación ha sido establecer fuertes relaciones de compañerismo que, por tanto, fortalecen el ser individual.

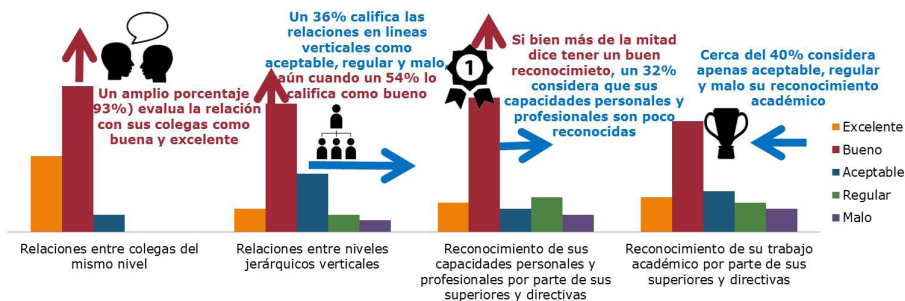


Figura 6. Evaluación relaciones jerárquicas.
Fuente: elaboración propia del autor.

La salud física fue evaluada como buena por un mayor porcentaje de encuestados (61 %) que la salud mental (49 %), sin que en esta primera calificación se evidenciaran problemas de salud; sin embargo, más adelante se analizará cómo existe una presencia significativa de síntomas físicos que naturalmente inciden en la salud, pero que al parecer son minimizados o ignorados por los docentes.

La teoría del desarrollo a escala humana establece una serie de necesidades definitivas en el ser humano, que no son cambiables como sí lo son los satisfactores y artefactos por lo que se solicitó a los docentes calificar, por un lado, la importancia de dichas necesidades en su vida frente a cómo estas se veían dentro de la institución; de manera que la libertad es una de las categorías del desarrollo humano de mayor importancia para los encuestados (80 %), seguida de la identidad, la creación, la protección y el entendimiento, estos valores definen en alto grado los anhelos de los docentes (Figura 7).

Al solicitar la evaluación de las anteriores categorías dentro del ambiente laboral (Figura 8) cambian sustancialmente los porcentajes, en este caso se valoró la subsistencia como buena en más del 50 % de los encuestados; pero no fue así con la libertad y el afecto. En las categorías de mayor importancia para los docentes como la identidad, la creación y la participación aparece la relación con la institución con puntajes aceptables, regulares y malos por lo que se infiere que la institución satisface en mayor grado las categorías menos importantes para los docentes y no logra coherentemente articularse, por ejemplo, a la importancia de la libertad y la identidad que son las manifiestamente de mayor relevancia.

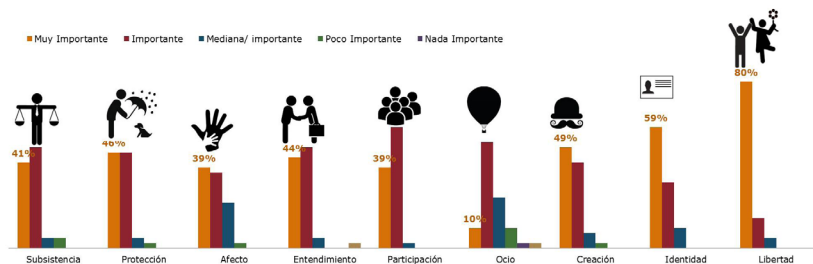


Figura 7. Importancia de categorías asociadas al desarrollo a escala humana.

Fuente: elaboración propia del autor.

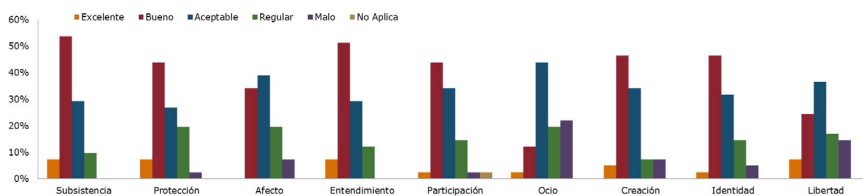


Figura 8. Calificación de categorías en la vida laboral.

Fuente: elaboración propia del autor.

Lo anterior se complementa con la forma como los docentes se ven dentro de la institución: más del 60 % dijo sentirse como una persona que ejecuta funciones, mientras que menos del 20 % se identificaron como una persona autónoma (Figura 9). Aquí se confirma una vez más

que la libertad es una de las condiciones consideradas menos satisfactorias en la institución, evidentemente el modelo económico ha sumergido en un mundo de ejecución de tareas, sin que se encuentren espacios para el ser individual, colectivo y autónomo, con excepción del rol del docente que es en el que se encuentran las mayores posibilidades de autonomía. El meso sistema de interacción en el que se desarrolla la docencia es el escenario de la libertad, lo que no ocurre en el sistema macro donde el docente se ve a sí mismo como un ejecutor.

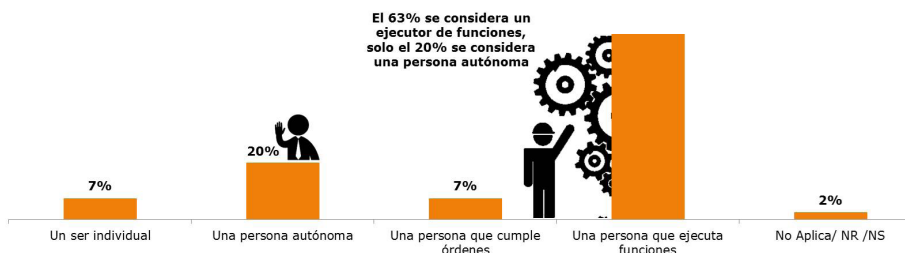


Figura 9. Percepción de sí mismo dentro de la institución.
Fuente: elaboración propia del autor.

Sobre la calidad de vida laboral más del 50 % de los encuestados dijo sentir una buena motivación hacia su trabajo, pero es necesario reparar en un 24 % que evaluó su motivación hacia el trabajo en los rangos más bajos como aceptable, regular e incluso malo (Figura10). Si bien el equilibrio entre la vida laboral y personal, la estabilidad laboral y la formación continua fueron evaluadas por cerca de la mitad de los encuestados como buena, llaman la atención dos aspectos que fueron evaluados por un mayor porcentaje con puntajes aceptables, regulares y malos: la relación entre la experiencia profesional y académica con la remuneración y la autonomía para la toma de decisiones, estos aspectos se han consolidado como las afecciones más sentidas y profundas por los docentes. No obstante, lo anterior, la motivación que la mayoría de los docentes tiene hacia el trabajo permanece, especialmente lo relacionado con la docencia, lo que confirma esta labor como una de las más valoradas y automotivadoras frente a todos los demás efectos externos.



Figura 10. Evaluación calidad de vida laboral.
Fuente: elaboración propia del autor.

Cuando se indagó por la satisfacción personal (Figura 11) de aspectos relacionados con la calidad de vida laboral, los resultados muestran una visión diferente. En estas categorías un muy pequeño porcentaje (menos del 15 %) dijo sentirse altamente satisfecho. Si bien se manifestaron satisfechos (entre el 50 y 60 %) en aspectos relacionados con el ejercicio de un pensamiento crítico y autónomo, así como en la sensación de seguridad y estabilidad y el crecimiento profesional e intelectual, un alto porcentaje dijo sentirse poco satisfecho e insatisfecho con lo relacionado con la eficiencia y claridad en los canales de comunicación. Además, es inquietante mencionar que cerca del 75 % de los docentes dijo sentirse poco satisfecho, insatisfecho y totalmente insatisfecho con la existencia de espacios para expresar sus inquietudes laborales, lo que evidencia una necesidad de mejorar la comunicación y generar espacios de expresión para que los docentes manifiesten sus inquietudes. En este sentido se perfila una importante relación entre la comunicación y el desarrollo humano, al no sentir la existencia de estos espacios de diálogo y canalización. Los docentes también se afectan en sus propias libertades de comunicación; pues evidentemente es de dos vías, ya que si no hay canales solo existen órdenes y mecanización.

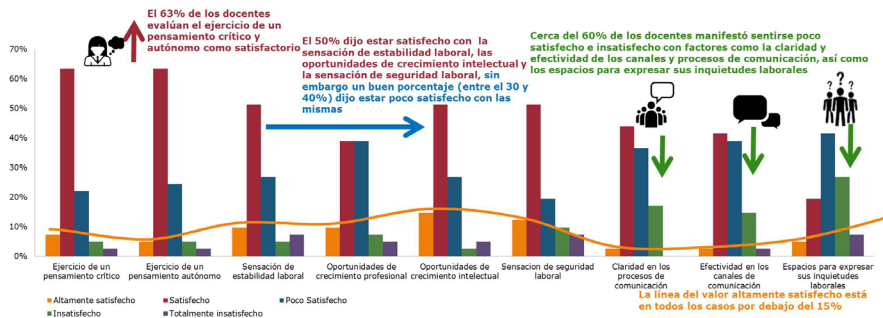


Figura 11. Grado de satisfacción en la calidad de vida laboral.

Fuente: elaboración propia del autor.

Sistemas de interacción

El grado de satisfacción del microsistema personal fue calificado como satisfactorio en factores relacionados con la realización personal (68 %) y la autoestima (61 %), se encuentra a la vez que el factor de menor satisfacción es la autonomía (34 %) y la visión de sí mismo dentro de la institución (27 %). Es necesario llamar la atención sobre la evaluación de muy satisfactorio de estas categorías con porcentajes de solo el 20 % (Figura 12).

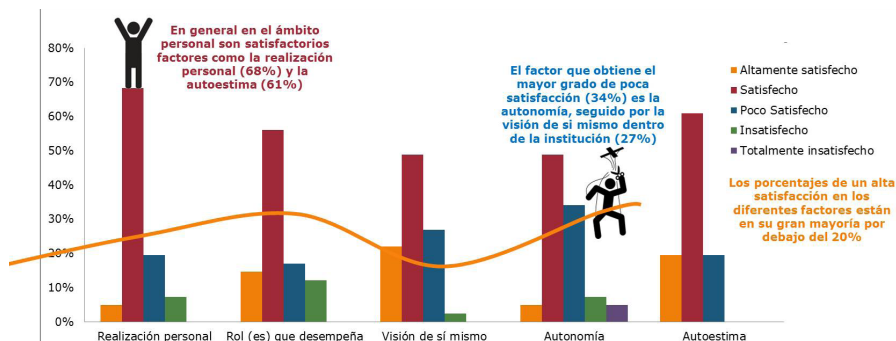


Figura 12. Grado de satisfacción del ámbito personal.

Fuente: elaboración propia del autor.

El meso sistema, es decir la interacción que se da entre los microsistemas (Figura 13), revela un buen grado de satisfacción especialmente en lo referido a las relaciones con los colegas (61 %) y los estudiantes (54 %). No obstante, los porcentajes de poca satisfacción e insatisfacción se ven en mayor proporción en las otras tres categorías: relación con mandos medios (20 %); personal administrativo (27%); y especialmente las relaciones con los superiores (37 %), en las que disminuye sistemáticamente el grado de altamente satisfactorio.

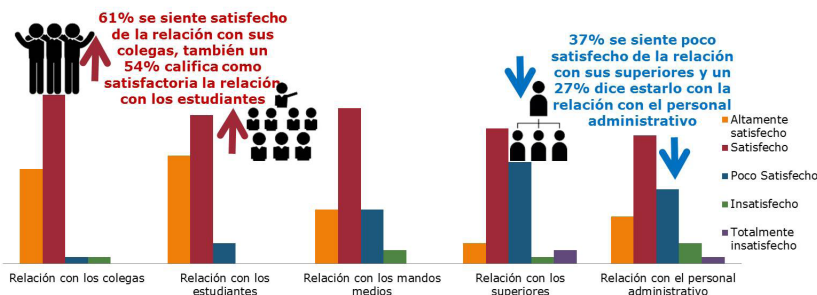


Figura 13. Grado de satisfacción del meso sistema.

Fuente: elaboración propia del autor.

Por su parte en el macro sistema, es decir la relación de la institución y el contexto, el factor señalado como satisfactorio por el mayor porcentaje fue la visión de sí mismo (59 %), seguido por la identidad con la institución (49 %), mientras que el factor que se calificó como poco satisfactorio (24 %) e insatisfactorio (10%) en un mayor porcentaje fue la interacción de la institución con el contexto, seguido por la identificación con la filosofía institucional.

Se observa, además, que la línea de alta satisfacción en todos los casos está por debajo del 40 %; en esos tres sistemas se puede establecer que la satisfacción consigo mismo es muy importante y valiosa para los docentes, lo que se constituye en un mecanismo de empoderamiento frente a otras interacciones cuyo grado de satisfacción puede no ser tan alto; otra fortaleza que se vislumbra es la importancia y la satisfacción que genera la relación con los colegas y con los estudiantes frente a otras establecidas con los superiores, los mandos medios y el personal administrativo; en el macro sistema se empiezan disminuir los porcentajes de satisfacción, aunque prevalece la visión de sí mismo dentro de la institución como una fortaleza individual, frente a la identificación con la filosofía institucional y la interacción de la institución con el contexto.

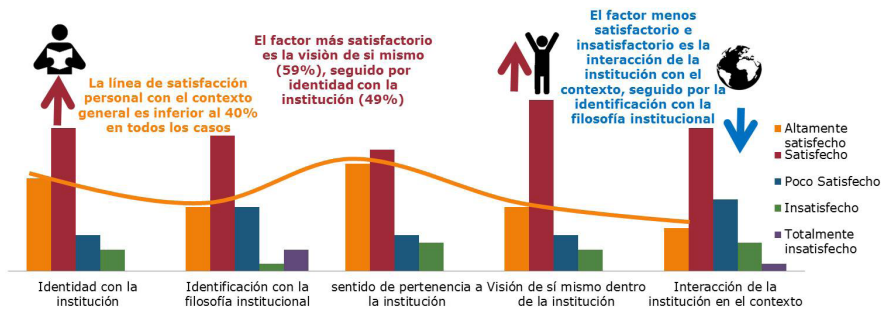


Figura 14. Grado de satisfacción contexto general.

Fuente: elaboración propia del autor.

En conclusión, el ambiente laboral se encuentra configurado por múltiples factores como la motivación hacia el trabajo, la satisfacción, el contexto, el bienestar económico y emocional, las relaciones interpersonales, la libertad, la visión de sí mismo, cuya interacción determina la ecología humana del docente. A los anteriores se suman los relacionados con: la seguridad y permanencia en el empleo; las medidas sobre prevención de riesgos laborales; el reconocimiento profesional y personal; la efectividad de los canales de comunicación; las estrategias de participación; la capacitación continua; las formas de organizar el trabajo en equipo; y la pertenencia al ámbito laboral.

Lo anterior muestra que no hay una única dimensión, lo que hay es una gran red de relaciones e interdependencias que inciden en la calidad de vida de los docentes. En este sentido se vislumbran tres categorías determinantes en una posible mejora de la ecología humana: el bienestar económico y la triada libertad-autonomía y la comunicación. En estas tres categorías se encuentran los puntos más álgidos que lesionan el desarrollo interpersonal y determinan en cierta forma la salud general del ambiente laboral.

Efectos del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes

La escala humana

Manfred Max Neef (1998) establece el concepto de desarrollo humano como el marco para la satisfacción de las necesidades fundamentales, para que este concepto pueda llevarse a la práctica es necesario un cambio en la racionalidad económica dominante mediante la autodependencia como eje de desarrollo, la articulación entre seres humanos, naturaleza y tecnología, la articulación de lo personal y lo social, la articulación de lo micro y lo macro, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

En el desarrollo a escala humana, la satisfacción de las necesidades fundamentales está en relación con las personas y no con los objetos, ya que las necesidades son pocas y finitas: subsistencia; protección; afecto; entendimiento; ocio; creación; identidad y libertad; mientras que los satisfactores están condicionados por el contexto histórico; dentro de la escala humana del desarrollo es claro que la insatisfacción de alguna de las necesidades genera miedo, eufemismos, violencia, exclusión, marginación e injusticia social, justamente los postulados se centran en que existe, por lo general, un problema de escala en tanto que el ser humano no puede ser protagonista en sistemas enormes que se constituyen jerárquicamente en relaciones verticales y que desconocen su dimensión.

Las necesidades pueden satisfacerse en varios niveles de relación; con uno mismo, con el grupo social y con el ambiente tal como lo propone la ecología humana en la que los individuos son entendidos como sintagmas orgánicos que funcionan y se desarrollan a través de interrelaciones y que, por tanto, no pueden ser asumidos individualmente sino dentro de diversos subsistemas, es decir: como ecosistemas (Bronfenbrenner, 1987).

Uno de los postulados más importantes en los que se fundamenta el desarrollo a escala humana tiene que ver con que la pobreza no solo se relaciona con aspectos económicos es decir cualquier necesidad, sea existencial o axiológica insatisfecha, revela la existencia de pobreza y el conjunto de estas indican las características de la sociedad.

La escala humana del desarrollo comprende, entonces, varias perspectivas de análisis: la primera, es el enfoque que mira al sujeto en su justa dimensión y no como una mínima parte de un gran sistema; la segunda, donde el desarrollo se centra en las personas; y la tercera, que da un valor significativo al sujeto como sistema y a sus relaciones como dinámicas funcionales esenciales en el ejercicio de su propio desarrollo sostenible propio y del entorno necesariamente.

Incidencia del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes

Sobre la incidencia del ambiente laboral en el desarrollo interpersonal de los docentes se solicitó evaluar dicha incidencia en rangos entre incidencia muy positiva a incidencia muy negativa, los resultados permiten concluir que existen cuatro rangos (Figura 15). En alto porcentaje (55 % al 65 %) de incidencia positiva se encuentran las que tienen que ver con las relaciones establecidas bien sea con superiores, mandos medios y aún directivas, aclarando que un mínimo porcentaje (menos del 15 %) dijo sentir una incidencia muy positiva sobre su desarrollo. Los factores que fueron evaluados por un mayor porcentaje como de una incidencia negativa en el desarrollo interpersonal fueron los referidos a los procesos de comunicación (17 %) y las relaciones con los superiores (12 %).

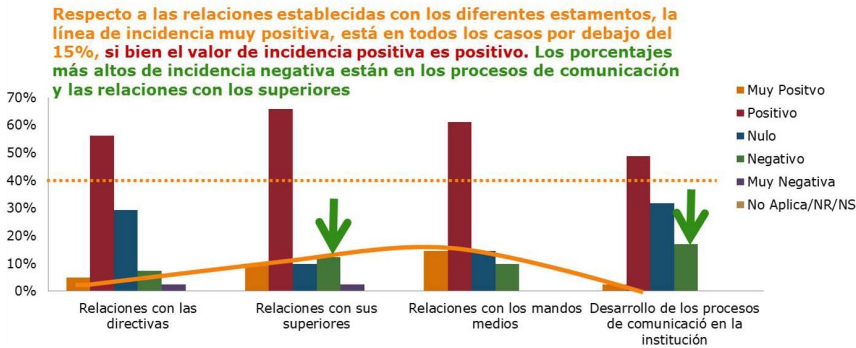


Figura 15. Incidencia positiva en el desarrollo interpersonal.
Fuente: elaboración propia del autor.

El segundo rango (Figura 16) se da entre incidencias positivas, nulas y negativas en porcentajes muy cercanos (30 % al 35 %) respecto a la gestión de la división de recursos humanos, la relación entre escalafón y remuneración salarial, los incentivos económicos por logros académicos y las normas para solicitud de permisos; en este rango baja sustancialmente el porcentaje que califica la incidencia como positiva (menos del 40 %) y se mantiene el porcentaje de aquellos que las caracterizan como nulas, creciendo el número de docentes que dicen tener una incidencia negativa en su desarrollo interpersonal.

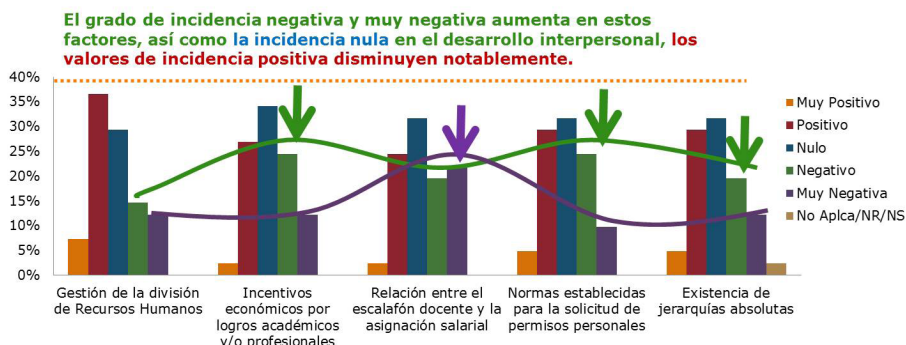


Figura 16. Incidencias positiva, nulas y negativas en el desarrollo interpersonal.
Fuente: elaboración propia del autor.

El tercer rango (Figura 17) es aquel en el que el porcentaje de incidencia negativa aumenta (30 % al 40 %), así como la presencia de porcentajes de incidencia muy negativa (5 % al 12 %); en este rango están aspectos como la multiplicidad de roles, el número de actividades desarrolladas y el horario de trabajo.

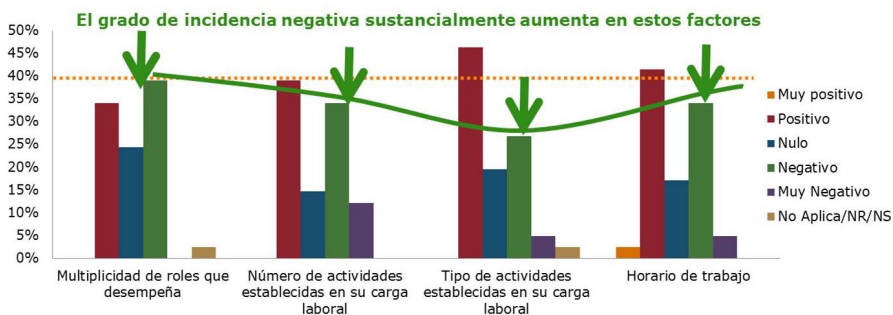


Figura 17. Incidencias positiva, nulas y negativas en el desarrollo interpersonal.
Fuente: elaboración propia del autor.

El cuarto rango, si bien solo tiene una categoría, es distinguible porque los valores de satisfacción son completamente diferentes a los anteriores. En este último la incidencia muy negativa en la categoría “disponibilidad de recursos para representar a la institución en eventos externos” es reportada por cerca del 40 %. Se observa una relación importante entre lo manifestado acerca de las condiciones para desarrollar las actividades de investigación y este rango de incidencia; la mayoría de eventos donde se participa en el ámbito académico están relacionados con esta actividad. Así que el detrimento interpersonal no solo tiene que ver con la buena o mala

remuneración sino también en como al limitarse el bienestar económico se restringen, de hecho, actividades propias del crecimiento personal, académico y profesional, que en últimas redundan en la misma institución.

Otro indicador de la incidencia del ambiente laboral en los docentes es la presencia de síntomas físicos y mentales que, además, se asocian a la aparición del síndrome de *Burnout*. El cual si bien se detectó, en primer lugar, en profesionales de los servicios de salud también se evidenció su existencia en otros ámbitos, por ejemplo, en los servicios educativos; una de las características del *Burnout*, es que aqueja a las personas que están en continua relación con otros ya sean clientes, pacientes, estudiantes o colegas y en donde dichas relaciones son determinantes para su trabajo.

El *Burnout* se puede definir como:

el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Para protegerse de tal sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los otros desarrollando así una relación impersonal hacia los clientes y los miembros del equipo, mostrándose cínico, distanciado, utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratará de hacer culpables a los demás de sus frustraciones. (Álvarez y Fernández, 1991, p. 258)

El *Burnout* es un proceso que se sufre en diferentes etapas y en diferentes grados; el primero es aquel donde las situaciones de estrés se dan por las sobre exigencias laborales, luego se presentan las respuestas emocionales del trabajador como la ansiedad y el cansancio, mientras que en una tercera fase existe un comportamiento defensivo; para detectar la presencia de este síndrome en los docentes se solicitó evaluar la presencia de síntomas físicos y mentales que pudieran dar cuenta de la ocurrencia de dicho proceso.

La ocurrencia de síntomas físicos y mentales permite concluir, en primer lugar, que si bien en una pregunta anterior los encuestados evaluaron su salud física y mental como buena en general al indagar sobre la ocurrencia de síntomas, por ejemplo, ningún encuestado dijo no haber manifestado cansancio, agotamiento o estrés; es decir todos los docentes dijeron haber tenido en algún grado estos tres síntomas, los dos primeros (cansancio y agotamiento) con altos porcentajes de ocurrencia ocasional y el estrés con una ocurrencia frecuente cerca al 40 % (Figura 18).

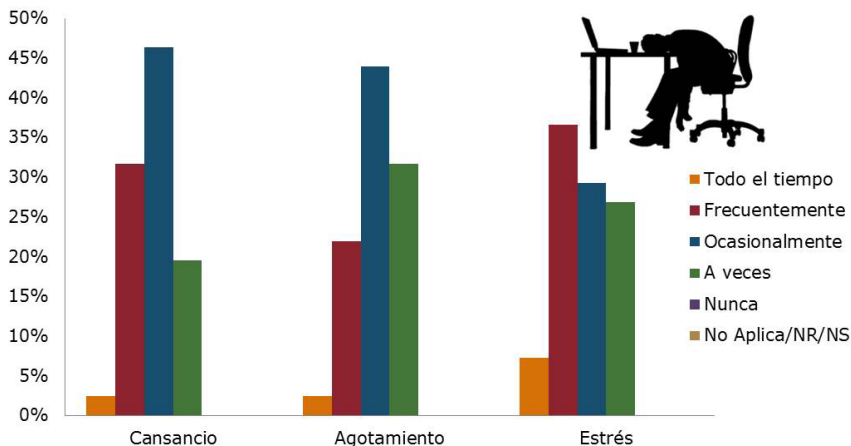


Figura 18. Síntomas físicos y mentales de mayor ocurrencia.
Fuente: elaboración propia del autor.

Por otra parte los dolores de cabeza, cuello, espalda y extremidades superiores fueron señalados con ocurrencia frecuente (20 al 32 %), ocasional (22 al 32 %) y a veces (27 al 39 %), de manera que en general la presencia de dolor (Figura 19) se asume como normal y tolerable dentro del ámbito laboral. Esto indica como el ser humano en especial en medio de este sistema empieza a asumir esta situación como algo corriente, al igual que otro tipo de privaciones se asumen como lógicas y soportables porque así opera el sistema.

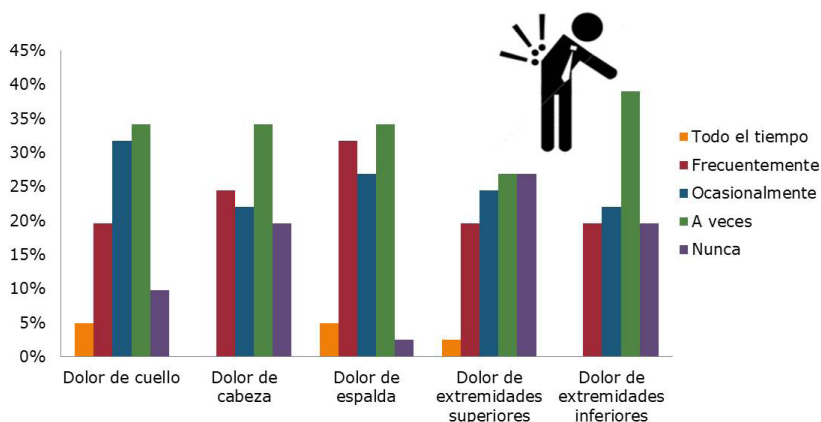


Figura 19. Ocurrencia de síntomas relacionados con dolor físico.
Fuente: elaboración propia del autor.

Los síntomas físicos relacionados con visión borrosa, enrojecimiento de ojos y visión cansada, fueron calificados con una ocurrencia de “a veces” por cerca del 40 %, disminuyendo en este caso la frecuencia de ocurrencia ocasional y frecuente.

Síntomas relacionados con la salud mental (Figura 20) como la presencia de tristeza, depresión y euforia, si bien tuvieron una menor ocurrencia e incluso reportaron valores de ‘nunca’ en altos porcentajes, puede observarse que entre el 20 y 30 % de los docentes manifestaron tener estos síntomas ‘ocasionalmente’ y “a veces”; el porcentaje aumenta significativamente en el caso de la tristeza, que reporta ocurrencias de ‘ocasionalmente’ en 25 % y de “a veces” en cerca del 40 %.

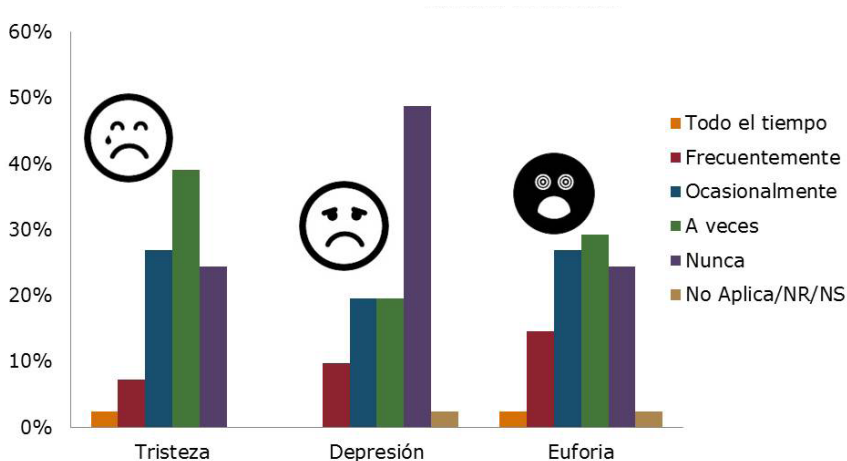


Figura 20. Ocurrencia de síntomas relacionados con la salud mental.

Fuente: elaboración propia del autor.

En este caso puede decirse que todos los profesores manifestaron estar estresados, cansados y agotados, en grados diversos de ocurrencia y cerca del 70 % indicaron estar tristes (a veces y ocasionalmente), lo que es un indicativo de la salud afectiva y física de los trabajadores. Por otra parte, la mayoría de los síntomas fueron reportados en algún grado de ocurrencia y en todos los casos apareció la valoración de todo el tiempo excepto en el dolor de cabeza, el dolor de extremidades inferiores, el enrojecimiento de los ojos y la depresión. El síntoma reportado por más docentes como presente “todo el tiempo” fue el estrés.

Es claro que existe una ocurrencia de síntomas físicos y mentales que es necesario prevenir y tratar a tiempo antes de que el síndrome de *Burnout* haga una presencia sistemática en la institución.

Por ello al indagar por el diagnóstico profesional en casos de estrés laboral, depresión y dificultades para el manejo de las emociones, cerca del 20 % de los docentes dijo haber sido diagnosticado con estrés laboral. Esto a pesar de que los valores de ocurrencia del mismo fueron reportados en alto grado, por tanto, las personas en general no consultan por este tema y restan importancia a la presencia de síntomas, como el estrés y la tristeza, que se naturalizan y se consideran como condiciones normales de trabajo.

Respecto a la salud física, más del 30 % dijo haber sido remitido por un profesional a terapia física mientras que solo el 7 % dijo haber acudido a consulta por psiquiatría. Se resalta que el 50 % de los encuestados dijo no haber sido remitido por un profesional a ningún tratamiento, esto porque en general las personas asumen como normales la existencia de estas sintomatologías, a pesar de que mucho de los dolores y síntomas óseo-musculares en personas menores de 45 años se dan en esencia por la presencia de estrés, depresión y otros trastornos emocionales. Actualmente, las EPS están empezando a trabajar en prevención de estos síntomas. La relación entre salud física y mental es innegable, pero como sociedad hemos dejado de lado el bienestar emocional como algo fundamental en el desarrollo humano.

Sobre si los docentes han efectuado los tratamientos a los que han sido remitidos, se observa que un porcentaje mayor (cerca del 55 %) a realizado tratamientos de terapia física muchos más de los remitidos; mientras que en el caso del tratamiento por psiquiatría, del 7 % remitido, solo el 2 % ha sido tratado y el 7 % de los docentes dicen haber asistido a psicoterapia, aunque solo el 2 % dijo haber sido remitido a este tratamiento; entonces, lo que se puede concluir es que, si bien las personas no consultan directamente en la EPS por los síntomas físicos y mentales, si asisten en un menor grado a tratamientos de terapia física y psicológica por cuenta propia.

Posibilidades de mejora en la ecología humana a través del ambiente laboral

Uno de los argumentos fundamentales de la libertad como desarrollo (Sen, 2000), es que el ejercicio de la libertad individual y sus relaciones con las instituciones sociales constituyen la base del mismo y propician el ejercicio de otras libertades, así la falta de algún tipo de libertad influye en la pérdida de otras; el concepto de calidad de vida se articula al ejercicio de la libertad por lo que el concepto de libertad que es necesario y global debe entenderse desde la naturaleza esencial del ser humano. La escala de la libertad como desarrollo es micro y macro, lo cual conforma un engranaje vital sistémico: cualquier privación, pequeña o grande, implica una traba para el desarrollo humano. Uno de los primeros retos que se presenta para las organizaciones es como desde la libertad y la autonomía pueden tanto desarrollarse como institución y satisfacer estas necesidades en el entorno laboral para sus trabajadores.

Bienestar universitario y desarrollo humano para los docentes

El docente universitario es:

una clase especial de científico, estudioso, creador. Un científico que no se dedica al cien por cien a la investigación, al estudio y la reflexión, y a la publicación de resultados. Un científico, estudioso o creador cuyo sentido primordial es la divulgación a la sociedad del conocimiento general de su disciplina a través de la formación de las nuevas generaciones. (Peña, 2003, p. 9)

Lo anterior implica una exigencia muy alta en las funciones del docente que, generalmente, no se satisfacen institucionalmente incidiendo en su ecología humana porque el docente no se ve como sujeto de bienestar sino como una pieza de un engranaje netamente funcional.

ASCUN (Asociación Colombiana de Universidades) ha venido desarrollando un importante trabajo sobre las nociones de bienestar universitario, la docencia y el desarrollo humano, a través de una de las mesas temáticas de trabajo en la que se estableció la necesidad de ampliar y mejorar el concepto de bienestar (Yepes, 2012), pues generalmente solo se entiende el bienestar universitario desde las necesidades de los estudiantes, pero se desconocen los demás estamentos; de manera que se propone como uno de los aspectos fundamentales hacia el futuro de la educación superior la visión del desarrollo humano, explícitamente a partir de los postulados de Max Neef, incluyendo las categorías existenciales y las axiológicas. Como aspectos críticos en cuanto al bienestar universitario, se encuentran: la no existencia de programas eficientes de bienestar, ya que lo que existe es un número de actividades sin un enfoque hacia los derechos, otros son, las enfermedades profesionales de los docentes, la tercerización laboral y los escasos programas de salud mental para los profesores (CESU, 2014).

Por tanto, las políticas de bienestar deben entenderse como un potencializador del desarrollo humano del docente, ya que este se ha cosificado en el marco de las complejas relaciones laborales producto del neoliberalismo, pues se le lleva a la despersonalización debida a un cambio constante de rol y a la quimera de la competitividad y la producción. El bienestar universitario debe ser un sistema articulado de nodos, ejes y vínculos, que en interacción constante realmente conformen un espacio de bienestar integral para toda la comunidad universitaria, así Núñez, Tobón, Arias y Bañol proponen que los nodos fundamentales de dicho *Sistema Articulado de Bienestar Universitario* sean:

promoción de Salud y Prevención Integral, Salud Ocupacional, Deportes y Recreación, Extensión y Producción Cultural, Apoyo y Gestión Estudiantil, Servicio Médico y Odontológico, Gestión del

Talento Humano, Instituto Pedagógico, Centro de Atención Psicológica y que los ejes a su vez se constituyen por: Educación y Formación, Participación Comunitaria, Comunicación Social, Investigación y Evaluación. (2006, p. 66)

De forma que esa lógica sistémica permita, más que actividades individuales que se suman para demostrar la existencia de programas, la integración de una serie relacionada de instancias, programas y principios que redunden realmente en la ecología social y humana de la comunidad universitaria. Un sistema de bienestar universitario articulado se fundamenta en relaciones de confianza y no de jerarquías absolutas, sin embargo la realidad de los docentes especialmente en las instituciones privadas es otra: una marcada jerarquía rige en las relaciones; la comunicación está restringida; los procesos burocratizados; surgen continuamente mandos medios; toda la estructura recae sobre el trabajo de los docentes; se desestimula la solidaridad, la expresión, el ocio, el compañerismo; se favorece la cosificación y las personas como individuos con necesidades emocionales, físicas, recreativas no son tenidos en cuenta. Las exigencias son unilaterales y la resolución de problemas también funciona unidireccionalmente, las órdenes, las demandas y las sobre exigencias provienen de las altas jerarquías y las respuestas recaen sobre los docentes.

Bajo el marco anterior, en el estudio, se solicitó valorar la gestión de la división de recursos humanos como un espacio para tratar temas laborales; esta dependencia comprende la oficina de personal y la de riesgos profesionales. Se indagó también sobre la existencia o no de programas de bienestar y desarrollo para los docentes, el clima laboral, así como las condiciones que podrían mejorar la calidad de vida y la incorporación de condiciones humanas que permitan un mejor desarrollo ecológico de los docentes.

Si bien en la institución existe la División de Bienestar Universitario y la División de Recursos Humanos, el 88 % de los encuestados dijo no conocer ningún programa de desarrollo humano dirigido a los docentes; por su parte aquellos que dijeron saber de la existencia (10 %), al describirlo, lo relacionaron con actividades desarrolladas por Bienestar Universitario y el programa de fisioterapia; de manera que el 93 % de los docentes dijo que les gustaría que existiera en la institución una política de desarrollo humano dirigida a ellos. En las entrevistas una de las ideas fuerza a este respecto tiene que ver justamente con que el desarrollo humano: se está visualizando al interior de la institución como un conjunto de actividades en las que se capacita e informa, pero que estas están desarticuladas por lo que finalmente no redundan en la calidad de vida laboral.

Sobre la percepción general de la gestión de la División de Recursos Humanos (Figura 21), los docentes manifestaron solo en un 7 % que era buena, un 32 % dijo que solo se limitaba a trámites relacionados con la contratación, otro 32 % asociaron a esta dependencia acciones

como maltrato a los docentes no reconocimiento y en general inhumanidad, un 16 % calificó la gestión de esta división como ineficiente en lo concerniente al cumplimiento mínimo de sus funciones y un 5 % la asocio con un ente que se dedica únicamente a la vigilancia y el control. En este sentido se observa que cerca del 90 % percibe esa dependencia totalmente ajena a los intereses de los docentes y con funciones limitadas en la que se maltrata e ignora a los profesores, la reiteración de palabras como maltrato, irrespeto, inhumano, ineficiente, da cuenta que es necesario repensar el rumbo y la gestión de esta dependencia.

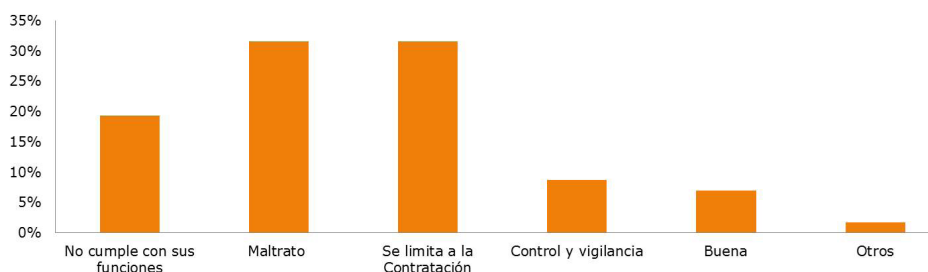


Figura 21. Percepción sobre la gestión de la División de Recursos Humanos.

Fuente: elaboración propia del autor.

En cuanto a las condiciones que mejorarían el ambiente laboral y la calidad de vida en el trabajo están las referidas a la remuneración salarial, si bien los docentes dicen que mejorar su asignación salarial y los incentivos económicos mejoraría su calidad de vida es igualmente importante la existencia de espacios y actividades para la recreación, la integración y el descanso. Por otra parte, se establecen como necesarios aspectos relacionados con la libertad y la autonomía y la flexibilización del horario, así como la reducción de la jornada laboral que en este momento se tiene. Además, se mencionan condiciones relacionadas con la escucha y comunicación clara en todos los niveles, así como el equilibrio de la carga laboral de acuerdo con los perfiles profesionales, el respeto y buen trato y la mejora de espacios físicos (Figura 22).

El bienestar no solo se percibe en términos económicos, por el contrario, solo un 25 % se refiere a esto; mientras que el 75% restante se refiere a necesidades humanas, incluso más fáciles de implementar: la integración; el descanso; la recreación; el buen trato; la escucha; la comunicación; el equilibrio y la libertad. En las entrevistas también se pudo detectar como se requieren espacios de comunicación y diálogo, un nivel de escucha para las inquietudes de los docentes y espacios de integración y diversión que generalmente son minimizados, incluso por las dependencias encargadas y por los mismos docentes, al relegarlas en pro de realizar actividades urgentes y ejecutar funciones.



Figura 22. Condiciones que mejorarían el ambiente laboral.

Fuente: elaboración propia del autor.

El ambiente laboral fue catalogado por un 56 % de los encuestados como bueno y por un 5 % como excelente, el resto lo cataloga como aceptable (34 %) y solo un 4 % como regular y malo. Sin embargo, cuando se solicitó justificar esta evaluación, se observa que con mayor frecuencia (63 %) se reportaron razones relacionadas con la evaluación aceptable, regular y mala; mientras que un 37 % de las razones se relacionaron con aspectos positivos y, por tanto, con incidencia buena y excelente en el ambiente laboral. Este aspecto manifiesta que, cuando a los docentes se les solicitó evaluar en una escala, sus respuestas tendieron a ser políticamente correctas; sin embargo, cuando se expresaron de manera escrita se pudo verificar otras realidades expresadas sinceramente.

Ahora bien, la razón que se reportó con mucha mayor frecuencia para catalogar el ambiente laboral como bueno fueron las buenas relaciones que se mantienen con los colegas en un 65 %, así como el cumplimiento de los mínimos para funcionar. Por otra parte, entre las razones que argumentaron los docentes para catalogar el ambiente laboral como aceptable, regular y malo (Figura 23), se encuentra con mayor frecuencia la regular remuneración salarial, la inflexibilidad del horario, la sobrecarga de actividades, la falta de comunicación y el poco reconocimiento a la labor de los docentes. Entonces, en un primer momento, las personas asumen su ambiente laboral como bueno, pero al explicar las razones estas se limitan a las relaciones con los colegas; en su mayoría todas las demás razones están relacionadas con inconformidades, requerimientos, necesidades y carencias.

De manera que los docentes han generado un excelente mecanismo para mantener el bienestar en su entorno laboral, a saber: el colegazgo; las buenas relaciones interpersonales, el fortalecimiento de su contexto inmediato, el compañerismo, este mecanismo es fundamental y se requiere fortalecerlo y apoyarlo.

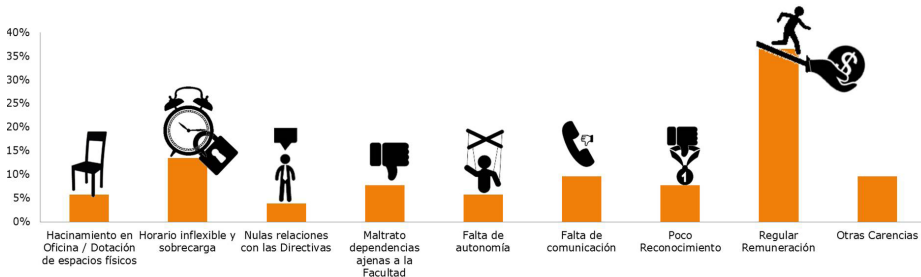


Figura 23. Incidencia de factores positivos y negativos en el ambiente laboral.

Fuente: elaboración propia del autor.

Si bien existe una claridad manifiesta en lo referido al bajo bienestar económico, por otro lado, existe un alto valor al compañerismo y al sistema meso de interacción. Esto último es la razón por la cual la mayoría de los encuestados dijeron que la institución contribuye en grado alto (42 %) y muy alto (15 %) a la realización de su proyecto de vida; de manera que a pesar de las necesidades, existe un sentido alto de pertenencia a la institución y se valora el aporte de la misma a la conformación y realización de un proyecto de vida.

Sin embargo, un 42 % dice que la institución aporta en grado mediano y bajo a su proyecto de vida, un alto porcentaje de docentes no consideran su labor como fundamental en su desarrollo interpersonal. Por tanto, se encuentran insatisfechos. Esta situación probablemente incidirá en el desarrollo general de la institución, además los docentes con mayor tiempo en la institución y contratos a término indefinido valoran en mayor grado la contribución de la universidad en su proyecto de vida, lo que no ocurre con las personas que tienen contratos a término fijo quienes ven limitadas las posibilidades de su labor como proyecto de vida.

Las condiciones humanas que podrían incorporarse a la vida laboral (Figura 24) de los docentes son todas importantes en el desempeño de su labor y están situadas entre las necesarias para la convivencia. Los docentes, en primer lugar, mencionan valores relacionados con el respeto, el buen trato y la tolerancia. Sistemáticamente insisten en las encuestas, especialmente en las preguntas abiertas, en los valores como el reconocimiento y el crecimiento personal y profesional. Por lo general se entiende que la falta de reconocimiento hacia los docentes lesiona en buena medida la calidad de vida, en siguiente medida están: la libertad; la posibilidad de comunicarse y expresarse; el apoyo, la equidad y la diversión. Estas condiciones son realmente fáciles de implementar con gestos administrativos, de organización y bienestar que influirían en la calidad de vida laboral. En el siguiente rango aparecen valores como la solidaridad, el afecto y la honestidad, e incluso llama la atención que se pida como condición humana: la humanidad.



Figura 24. Condiciones humanas que deberían incorporarse al ambiente laboral.

Fuente: elaboración propia del autor.

Si se analizan las posibilidades de mejora del ambiente laboral, estas son alcanzables en tanto tienen que ver con los valores humanos y la prospectiva organizacional. Efectivamente, hay una sensación de que la remuneración y los incentivos pueden mejorarse; pero no es la única necesidad. Los docentes valoran su trabajo por lo que es el momento de hacer mediaciones, entablar diálogos, escuchar las necesidades, que en el marco de los planteamientos de la ecología humana inciden en el desarrollo del ser humano y en los contextos intermedios y macros en los cuales se desenvuelve.

Algunas estrategias de acción

El desarrollo humano de los docentes requiere focalizarse hacia sus particularidades teniendo en cuenta las necesidades institucionales y personales, así como sus aspiraciones. Asimismo, es importante generar planes de desarrollo humano que distingan entre los docentes recién ingresados y los ya experimentados por lo que es fundamental que estos planes provengan de las necesidades reales de los mismos, de sus demandas, de su proyecto de vida, de un proceso continuo de autoevaluación en procura de cualificar y retroalimentar su labor, más que de imposiciones. Además de que se contemplen dentro de los planes la presencia de expertos disciplinares en pedagogía, gestión académica o investigación.

Necesariamente se amerita el desarrollo de un programa que atienda a las necesidades más sentidas en el mejoramiento de la comunicación y el reconocimiento que se propicie a través de encuentros, la creación de espacios de diálogo, de diversión, ocio, integración, el buen trato, la solidaridad. De esta manera se superan las acciones aisladas y el activismo, o actividades desconectadas, que no aportan realmente a la ecología humana; para no caer en un modelo compartimentado que favorece la fragmentación y en muchos casos la desazón, la impotencia y el agobio de los docentes.

No existen hechos o situaciones aisladas y procesos que pueden terminar en síndromes como el *Burnout*, pero que también pueden prevenirse y mejorarse con un cambio de paradigma en la visión del docente como un objeto dentro de la institución hacia un ser humano que actúa con autonomía es independiente, complejo, afectivo, sensible y diverso, se afecta, a la vez que impacta todo su entorno.

Las fortalezas detectadas en este estudio son una oportunidad de mejora y afianzamiento del ambiente laboral del docente; de manera que si desde un plan de mejora de la calidad de vida se considera la importancia de las relaciones que se establecen entre colegas, la camaradería y la solidaridad, y se generan espacios que la potencien, se cuenta con un insumo muy positivo en el ambiente laboral, además de fortalecer estratégicamente el rol del docente y el espacio del ejercicio de la docencia, como espacio primordial de libertad y autonomía.

De otra parte, los aspectos negativos deben también hacer parte de este plan de mejora como son: lograr la coherencia entre la remuneración salarial y la experiencia profesional y académica; promover la equidad en las condiciones salariales y físico- ambientales; buscar las estrategias de la flexibilización del horario laboral en aras de la productividad académica pero, sobre todo, articular al ambiente laboral las necesidades de libertad y autonomía; propiciar espacios de integración dentro del ámbito laboral; generar una cultura corporativa sobre el buen trato al cliente interno; formalizar canales de comunicación con las directivas y demás entes educativos son acciones que pueden realizarse en una prospectiva humana y ecológica que redunde en el funcionamiento de la institución y el compromiso de los docentes.

Conclusiones

El docente universitario se ve afectado por el ambiente físico, las imposiciones sociales, los múltiples roles, las relaciones interpersonales ambiguas, el reconocimiento económico, la soledad, que redundan en síntomas físicos y mentales que van en detrimento de su salud y su labor.

En términos de la ecología humana se comprende que el docente, sus compañeros, jefes, entre otros, se mueven en un ambiente ecológico; el cual puede definirse como una gran serie de estructuras que se contienen unas a otras, así el entorno inmediato del docente es el primer nivel de ese ambiente ecológico, luego están otros niveles en los que interactúa con otros en distintas funciones y el nivel mayor en este caso la institución.

Es innegable que existe una total incidencia del ambiente laboral en la ecología humana de los docentes y que en diversos grados y categorías esa incidencia afecta las dinámicas de interacción en los diversos sistemas. Por tanto, no se puede aislar la labor del docente universitario de las

políticas educativas, de la filosofía institucional, del contexto, de la organización jerárquica, de las propias individualidades, del espacio donde se desarrolla, pues no hay seres aislados y sus respuestas son resultado de un engranaje sistémico.

Se observa con claridad que si bien los factores económicos derivados del ambiente laboral son uno de los de mayor impacto no son los únicos y que el respeto, el buen trato, la libertad, la solidaridad, la convivencia, el reconocimiento, son valores fundamentales en el desarrollo del proyecto de vida de los docentes. Por ello las lógicas para atender estos factores no pueden caer en maniqueísmos, pues la sincronía en estos ámbitos es determinante para el desarrollo humano.

Los síntomas físicos y mentales reportados son un llamado de atención urgente, ya que si bien estos tienden a normalizarse tanto por parte de los mismos docentes como de la institución en general, determinan en grados importantes la salud física y mental de la institución. Este tipo de estudios cobran relevancia porque permiten exponer una realidad latente, por lo que las instituciones deberían fomentarlos en tanto pueden surgir soluciones coherentes con las necesidades reales de los docentes universitarios.

El proceso investigativo develó la necesidad sentida de los docentes de expresar sus inquietudes, lo que fomentó en la mayoría de los casos una empatía con el tema que permitió un trabajo solidario y sincero.

En general los ajustes al ambiente laboral no requieren esfuerzos económicos exagerados de parte de la institución, pero si requieren un viraje hacia un pensamiento sistémico en coherencia con el desarrollo a escala humana, la ecología humana y la libertad como desarrollo; es decir un viraje hacia un pensamiento ambiental y ecocéntrico donde el docente se asuma como parte integral de un gran sistema, por lo que su bienestar y desarrollo redundarán en el de la institución.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista Asociación Especialistas Neuropsiquiatría*, XI (39), 257-265.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales diseñados*. Barcelona, España: Paidós.
- CESU. (2014). *Acuerdo Superior-2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia, en el escenario de la Paz*. Bogotá, Colombia: CESU.

- Guattari, F. (1996). *Las tres ecologías*. Valencia, España: PRE-TEXTOS.
- Leff, E. (2007). La complejidad ambiental. *Gaia Scientia*, 1 (1), 47-52.
- Martín-Barbero, J. (2004). Crisis identitarias y transformaciones de la subjetividad. En M. Laverde y M. Zuleta, *Debates sobre el sujeto* (pp. 1-17). Bogotá, Colombia: DIUC, Siglo del Hombre.
- Max-Neef, M. (1998). *Desarrollo a escala humana*. Montevideo, Uruguay: Nordan-comunidad.
- Noguera, P. (2004). *El reencantamiento del mundo*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, IDEA.
- Núñez, A.C., Tobón, S., Arias, D., Bañol, J.E. (2006). Sistema articulado de bienestar universitario. *Hacia la Promoción de la Salud*, 11, 61-72.
- Olivier, G. (1993). *La ecología humana*. Ciudad de México, México: Publicaciones Cruz O.
- ONU. (s.f). *El índice de desarrollo humano (IDH)*. Recuperado de <http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-idh>.
- Peña, J.V. (2003). *Histodidáctica*. Recuperado de http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=24.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Barcelona, España: Planeta.
- Serres, M. (1995). *Atlas*. Madrid, Colombia: Catedra.
- Yepes, J.C. (2012). *Relatoría mesa Bienestar Universitario y condiciones dignas de trabajo en la Educación Superior*. Bogotá, Colombia: Universidad Distrital.