

# Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público

## Perception of teachers facing the workload of a group of Colombian public educational institutions

LONDOÑO MONTOYA, Sandra [1](#); GÓMEZ ACOSTA, Gabriel [2](#); GONZÁLEZ CARREÑO, Valentina [3](#)

Recibido: 27/08/2018 • Aprobado: 16/12/2018 • Publicado 21/01/2019

### Contenido

- [1. Introducción](#)
  - [2. Carga laboral como factor de riesgo](#)
  - [3. Metodología](#)
  - [4. Análisis de los resultados](#)
  - [5. Discusión](#)
  - [6. Conclusiones](#)
- [Bibliografía](#)

#### RESUMEN:

El estudio tuvo como objetivo describir los aspectos cualitativos y cuantitativos de la percepción que tienen los docentes de básica secundaria frente a la carga laboral del sector público colombiano. Correspondió a un diseño descriptivo y relacional. Se realizó en una muestra de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia. Se identificaron dos tipos de percepciones construidas por los docentes alrededor de la variable carga laboral; en primer lugar, se puede mencionar un grupo que percibe una carga laboral coherente con la jornada de trabajo y, en segundo lugar, un grupo de docentes que consideran que existe una sobrecarga laboral.

**Palabras clave:** carga laboral, docentes, sector público, sobrecarga laboral

#### ABSTRACT:

The objective of the study was to describe the qualitative and quantitative aspects of the perception that secondary school teachers have regarding the workload of the Colombian public sector. It corresponded to a descriptive and relational design. It was carried out in a sample of 498 teaching professionals from 19 educational institutions in the formal sector of Colombia. Two types of perceptions constructed by teachers around the variable workload were identified; First of all, we can mention a group that perceives a workload consistent with the working day and, secondly, a group of teachers who consider that there is a work overload.

**Keywords:** workload, teachers, public sector, work overload

## 1. Introducción

Son múltiples las transformaciones que los países han debido asumir, principalmente los llamados países en vía de desarrollo, a partir del proceso de globalización. Colombia no es ajena a este cambio, de ahí que a partir de los años 90 haya iniciado su proceso de reestructuración política permitiendo la construcción de un Estado neoliberal, que basado en políticas de flexibilización permeó la esfera social, económica y laboral.

Son diversos los cambios que desde la perspectiva laboral se han generado, enfrentando a la población laboralmente activa a difíciles condiciones de empleo que afectan su salud física, psicológica y su relación con el entorno social y familiar.

Las nuevas condiciones laborales surgidas a partir del proceso de transformación anteriormente descrito, se han constituido, para la población trabajadora, en diversos factores psicosociales de riesgo que afectan su integridad y salud (Fuentes, Ruiz, & Loya, 2014). Los factores de riesgo psicosocial son definidos por el Ministerio de Protección Social (2010) como aquellos "aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas"

Dentro de los factores de riesgo psicosociales se encuentran las condiciones intralaborales, concebidas como "un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y las relaciones laborales" (Garrido, Blanch, Uribe, Flórez, & Pedrozo, 2011, p. 175); así mismo, los autores citando a la Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo mencionan que estas pueden incidir de manera directa en la salud de los trabajadores, el compromiso, la satisfacción, la calidad de su trabajo, el desempeño, entre otros. De ahí que se haga relevante tanto su estudio como intervención dentro del marco de las diferentes profesiones que trabajan alrededor de la Gerencia del Talento Humano.

Son muchas las variables que se hallan dentro de las condiciones laborales, entre ellas la *carga laboral* (demandas cuantitativas), donde se ubica la sobrecarga de trabajo que, según investigaciones realizadas por Marrau (2004), Urquidi y Rodríguez (2010), Unda (2010), Garrido, Blanch, Uribe, Flórez y Pedrozo (2011), Martínez, Oviedo y Luna (2013), se constituye en uno de los principales factores potenciadores del estrés y el síndrome de burnout, esta carga se presenta cuando los docentes deben enfrentarse a mayores tareas en menor tiempo, niños y jóvenes con necesidades especiales, combinación de muchas horas en el aula, sumadas a la carga laboral de tipo extraacadémico que influye además en la satisfacción laboral (Martínez, 2007).

En coherencia con lo anterior, el estudio de la calidad de vida laboral y el bienestar se convierte en un medio para conocer las implicaciones psicosociales en los trabajadores y en la productividad de las organizaciones, herramientas empírico-teóricas que nutren el quehacer del gerente del Talento Humano.

En este sentido, la carga laboral como factor de riesgo psicosocial que afecta la calidad de vida de los docentes y su bienestar, se constituye en un interés de estudio a partir de la descripción de las percepciones que tienen los docentes frente a esta categoría desde sus aspectos cualitativos y cuantitativos.

Es de resaltar que este tema no es ajeno para el sector educativo público en Colombia, que ha debido enfrentar diversos cambios con el fin de hacerse más eficiente y eficaz en su actuación y responder a la dinámica nacional e internacional, situación que ha influido en factores como los tipos de contratación, jornadas laborales, ambiente de trabajo, remuneración, entre otros, que se constituyen en factores de riesgo psicosocial para la población docente.

En Colombia, la población docente en el nivel de educación básica secundaria y media del sector oficial, según las cifras del Ministerio de Educación Nacional al 2010, es de 287.507 que atienden un total de 9.418.237 estudiantes, constituyéndose en el 84.7% de un total de 11.122.874 estudiantes, incluyendo población atendida en básica y media del sector no oficial. Según esta estadística, cada docente atiende aproximadamente 32,75 estudiantes (sin discriminar entre rural y urbano), cifra que no excede los requerimientos del Decreto 3020 del 2002 del Ministerio de Educación Nacional, que determina que un docente tendrá a su cargo mínimo 32 estudiantes en zona urbana y mínimo 22 estudiantes en zona rural.

La información anteriormente planteada permite tener dos perspectivas, primero, la planteada desde el Ministerio de Educación donde las cifras evidencian que no existe una sobrecarga de estudiantes por docentes, lo que indicaría que los mismos no deben presentar exceso de carga laboral y, en segundo lugar, los resultados de estudios que evidencian que los docentes perciben sobrecarga de trabajo.

Teniendo en cuenta los elementos planteados en los párrafos anteriores, surge como objetivo principal describir los aspectos cualitativos y cuantitativos de la percepción que tienen los docentes de básica secundaria frente a la carga laboral, de la categoría riesgos psicosociales, de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público, y como objetivos específicos: a) Describir los aspectos cualitativos de la percepción que tienen los docentes de básica secundaria frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público; b) Describir los aspectos cuantitativos de la percepción que tienen los docentes de básica secundaria frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público, c) Identificar la relación existente de los factores de riesgo psicosocial en un grupo de docentes del sector público colombiano.

---

## 2. Carga laboral como factor de riesgo

Son múltiples las transformaciones que los países han debido asumir a partir de la globalización, principalmente los llamados países en vía de desarrollo. Colombia no es ajena a este proceso de cambio, de ahí que a partir de los años 90 haya iniciado su proceso de reestructuración política que permitiera la construcción de un Estado neoliberal basado en políticas de flexibilización, permeando la esfera social, económica y laboral.

La flexibilidad es definida por Cano (1998) como la manera en que las empresas responden a los intensos cambios del entorno surgidos a partir de la globalización y con ella la apertura económica mundial. Boyer (1986, citado por Cano, 1998) define flexibilización desde dos perspectivas; la primera, una perspectiva simple y, la segunda, una compleja. La flexibilidad simple, según este autor, responde a *variaciones cuantitativas de la demanda* que se convierte en inestabilidad de la demanda, hecho que interviene en las políticas de empleo abarcando tipos de contratación, la jornada de trabajo, entre otros.

La perspectiva compleja de la flexibilización, en cambio, no implica solo variaciones cuantitativas sino además cualitativas, obligando a las empresas a generar estrategias de innovación desde los diferentes ámbitos, al igual que una estrategia proactiva que permita enfrentar los constantes cambios del entorno.

Desde la mirada empírica se puede evidenciar como un gran porcentaje de empresas han optado por la implementación de políticas de flexibilización cuantitativa reflejadas en estados de precariedad laboral, obligando a los trabajadores a enfrentar difíciles condiciones de empleo que afectan su salud física, psicológica y su relación con el entorno social y familiar, dentro de las que se encuentra la sobrecarga laboral, que es asumida en muchas ocasiones sin ningún tipo de oposición ante el temor de perder el empleo o las oportunidades de ascenso dentro de la organización (Cano, 1998; Bailey, & Flores, 2015).

Según Muñoz (2007) la ley señala como bienes jurídicos protegidos al "trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un buen ambiente de la empresa" (p. 241). Aunque no se menciona de manera clara, al referirse a este aspecto, que no se puede olvidar, tal y como se mencionó, que la ley busca la protección de la dignidad humana... En este sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional cuando señaló que "...la dignidad humana es el bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución" (Muñoz, 2007, p. 241).

Ante la anterior realidad, son diversas las organizaciones nacionales e internacionales que buscan estudiar, prevenir y atender los riesgos psicosociales que dichas condiciones laborales pueden generar para la salud física y psicológica en los trabajadores, y frente a las cuales el sector educativo formal en Colombia no es ajeno.

En coherencia con lo anterior, es importante mencionar que las condiciones laborales también juegan un papel relevante en el contexto colombiano; en consecuencia, y partiendo de la Constitución Política de Colombia de 1991, el artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". De igual manera, el Ministerio de la Protección Social (2010) determina tres tipos de condiciones que pueden incidir en la salud de los trabajadores, son: las condiciones intralaborales, las condiciones extralaborales, y las condiciones individuales. Dentro de estas tres condiciones definidas por el Ministerio, en las intralaborales se contempla la categoría *carga laboral*, puesta en discusión en la presente investigación.

Las condiciones intralaborales son definidas por el Ministerio de Protección Social (2010, p. 19) "como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo"; dentro de estas se ubica el dominio de *demandas del trabajo* definidas, según lael Ministerio de la Protección Social (2010, p. 20), como "las exigencias que el trabajo impone al individuo", estas exigencias pueden ser emocionales, de responsabilidad, mentales o cognitivas, de la jornada de trabajo o del ambiente físico laboral.

La sobrecarga laboral como el centro de la presente investigación se encuentra ubicada dentro de las demandas cuantitativas entendidas como aquellas exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo que debe realizar una persona, teniendo en cuenta el tiempo disponible para llevar a cabo la misma (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Para Carmo, Chaves, Marchi, Silva, Oliveira y Pedrão (2010) la sobrecarga de trabajo o trabajo expandido puede ser definida como: La situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria de trabajo, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes, en el propio domicilio del trabajador o en locales de otros vínculos laborales (p. 54).

El exceso de trabajo (carga horaria) es una característica que acompaña las actuales condiciones de empleo y puede tener influencia en la salud de los docentes ya que, como lo menciona Carmo et al. (2010) y Dirí y Pascual (2012) puede ocasionar efectos negativos sobre la capacidad física y mental, e incluso la presencia de accidentes de trabajo y, según el autor, es un riesgo en la medida que la persona excede su capacidad física y psicológica y frente a la cual puede tener posteriormente dificultades para su recuperación.

El autor también menciona que dentro de las consecuencias personales y sociales de la sobrecarga de trabajo se pueden identificar,

asimismo, inconsistencia en los horarios de alimentación, ocio, descanso e interacción con la familia y amigos.

La sobrecarga laboral puede generar somnolencia, disminución de la capacidad de concentración, depresión, ansiedad y problemas cardiacos, afectando su capacidad de respuesta ante las situaciones y la ocurrencia de errores y, para Martínez (2007), baja satisfacción en el trabajo.

Lo anterior evidencia que son múltiples las implicaciones que la sobrecarga laboral tiene en la salud como en la vida laboral, en este caso de los docentes, lo que demuestra la importancia que tiene su estudio, prevención y atención, aunque es de resaltar que Marrau (2004) menciona que se carece de métodos que permitan diagnosticar a tiempo la influencia que la sobrecarga laboral pueda tener en la población docente al momento de traspasar el límite de sus capacidades tanto físicas como mentales. De igual manera, el autor considera que la sobrecarga de trabajo puede causar deterioro emocional grave, como resultado del exceso de horas de trabajo/dedicación y las múltiples preocupaciones que inicialmente puedan desatar un estrés crónico hasta llegar a generar el síndrome de burnout.

El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo es, según Maslach (2009, citado por Díaz, & Gómez, 2016):

... el foco del fenómeno está en el proceso de erosión psicológica y los resultados psicológicos y sociales de una exposición crónica al estrés. Es decir, el burnout es el resultado de una respuesta prolongada a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo y tiende a ser bastante estable con el tiempo. Asimismo, añade que el burnout no es una dificultad de las personas, sino resultado del ambiente social en el cual trabajan y que es la estructura y el funcionamiento del lugar de trabajo el que delimita la forma en la cual las personas interactúan y realizan sus trabajos. Cuando se presentan unas condiciones laborales en las cuales no se reconoce el lado humano del trabajo, se genera una brecha muy amplia entre la naturaleza del trabajo y la de las personas, lo cual ocasiona un mayor riesgo de desarrollo del burnout (p. 115).

La sobrecarga hace parte de los factores contextuales que causan el burnout, se encuentra relacionada con presiones del tiempo, con la cantidad de trabajo que deben de realizar en su jornada de trabajo como el que deben llevar para sus casas, que desestabiliza la relación vida privada-trabajo (Martínez, et al.,2007).

Según estos autores la sobrecarga laboral se presenta por diversas situaciones, tales como:

-Atención a estudiantes especiales por agilidad o dificultad en sus procesos de aprendizaje.

-Porque además de las múltiples demandas docentes no cuentan con las herramientas de infraestructura o materiales para la atención de estas de manera rápida.

La relación con el burnout está dada, según Martínez, et al. (2007), ya que al existir sobrecarga laboral el docente incrementa su cansancio emocional, reduce la sensación de realización personal y manifiesta despersonalización.

Según Aldrete, Serrano, Chávez, Pérez y Beltrán (2008), la sobrecarga laboral se puede configurar como una significativa fuente de estrés y generación del síndrome de burnout, aunque es de resaltar que estos autores, citando a Gil Monte (2002), afirman que sobrecarga laboral es un predictor significativo del agotamiento emocional, pero no de los otros dos indicadores, como la despersonalización y la realización personal.

La sobrecarga en el trabajo se constituye, desde la perspectiva psicológica, en un tema de gran relevancia, ya que en la mayoría de las ocasiones este factor es el detonante para que se presente el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. A continuación, tomando en cuenta a García (2003), se presentan algunos modelos psicológicos que ubican la sobrecarga dentro de su proceso:

-Modelo de competencia social de Harrison (1983). Menciona la sobrecarga dentro un conjunto de factores de ayuda o de barrera presentes en el desempeño de las funciones docentes.

-Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983). Según este modelo el estrés está dado por la sobrecarga de trabajo o por la pobreza en el puesto, que lleva al docente a tener pérdida de la autonomía, del control, disminución de la autoimagen, se presenta fatiga e irritabilidad. Los autores mencionan que los docentes generan estrategias de afrontamiento, pero al continuar presentándose factores de sobrecarga laboral y pobreza en el puesto, se comienza configurar el síndrome de burnout, empezando por la despersonalización, luego la baja realización y, por último, a largo plazo, el agotamiento emocional.

Lo anterior lleva a los docentes a disminuir los niveles de satisfacción en el trabajo y su implicación con el mismo, fenómeno que se traduce en la baja productividad, mostrando que las consecuencias de la sobrecarga laboral no solo afectan a la población de docentes sino que, además, trasciende su afectación al nivel organizacional influenciando su productividad, eficiencia y calidad del servicio.

En este mismo sentido es importante resaltar una apreciación realizada por Torres (2008), quien manifiesta que la sobrecarga laboral es asumida de manera diferente por los trabajadores si se tiene en cuenta la variable género, ya que para las mujeres se puede presentar mayor carga al combinar las demandas profesionales y las familiares, esto se debe, como lo plantea Sen (2000), a que "las mujeres han dejado de ser receptores pasivos de la ayuda destinada a mejorar su bienestar, y son vistas, tanto por los hombres como por ellas mismas, como agentes activos de cambio: como promotores dinámicos de transformaciones sociales..." (p. 233).

Teniendo en cuenta la revisión conceptual hecha, se hace evidente la importancia que cobra la carga laboral dentro de los factores de riesgo psicosociales, no solo como un significativo potenciador de estrés, sino además generador del síndrome de burnout, de ahí que sea estudiado desde diversos ámbitos por los autores y que se dé la oportunidad de conocer diversos modelos que abordan y predicen sus efectos.

De igual manera, es de anotar que dentro de dicha revisión se identificó dificultad para ubicar investigaciones que relacionen la carga laboral con variables sociodemográficas, de los estudios analizados dentro de la presente investigación no se mostraban correlaciones entre ellas.

---

### 3. Metodología

La presente propuesta de investigación respondió a un diseño descriptivo, transversal y relacional que pretendía caracterizar los aspectos cualitativos y cuantitativos de las percepciones que tienen los docentes frente a la carga laboral en un grupo de instituciones del sector educativo de Colombia y relacionar los factores de riesgo que afectan la salud física y psicológica de dicha población. Además, es importante resaltar que como metodología de investigación se utilizó el estudio de caso, ya que la presente investigación pretendía indagar y describir el comportamiento de una variable como la carga laboral en un caso institucional del sector educativo de manera particular.

La unidad de trabajo fueron 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia, distribuidos en 61% del nivel superior, 24% de educación media y 15% de educación básica; cuya situación contractual se encuentra en un 77,5% con contrato permanente, 19,2% contrato temporal menor a 1 año y 3,3% contrato temporal entre 1 y 3 años; con un tiempo de dedicación laboral de 86,3% en jornada completa y un 13,8% a tiempo parcial; los rangos de edad de los encuestados se encontraba en 38,6% de 41 a 50 años, 27,3% más de 50 años, 26,4% de 31 a 40 años y 7,8% de 20 a 30 años; y por último se encontró que frente a la antigüedad como profesional en la organización un 2,9% es menor o igual a un año, 34,2% se encuentra entre 2 y 5 años, 20,2% entre 6 y 10 años y 42,7% más de 10 años.

Frente a la anterior unidad de trabajo se analizaron aspectos cuantitativos y cualitativos relacionados con la percepción de la carga de trabajo, como una de las categorías del proyecto WONPUM, el cual además contempla las categorías de sentidos del trabajo y resultados.

La recolección de información se apoyó en instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010), propuesto dentro del marco metodológico del macroproyecto WONPUM.

El trabajo de campo se desarrolló aplicando el instrumento a la unidad de trabajo que labora en un grupo de instituciones educativas colombianas, que tuvieron acceso a un sitio web donde diligenciaban el instrumento.

Por lo tanto, el análisis y procesamiento de la información se encontró a cargo del sitio web diseñado previamente, que arrojó los datos estadísticos derivados de la información de los instrumentos, la cual fue posteriormente interpretada por los investigadores.

## 4. Análisis de los resultados

**Tabla 1**  
Preguntas componente cerrado.

CARGA DE TRABAJO	MEDIA	DESV. TÍP.
5.1. Al final de la jornada ya he terminado todo lo que debía hacer	3,00	2,449
5.2. Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	2,90	2,269
5.3. Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	6,11	2,765
5.4. Me llevo tareas laborales a casa	6,16	3,180
5.5. En fines de semana y vacaciones necesito terminar trabajo atrasado	5,11	3,358

Fuente: Elaboración propia (2018)

La Tabla 1 evidencia, por un lado, que los docentes consideran que las jornadas de trabajo son suficientes para cumplir con todas las tareas que se le son asignadas (ítem 5.1) con una media de 3,00 e (ítem 5.2) y una media de 2,90 indicando un nivel bajo de riesgo; en contraste con preguntas que hacen referencia a si los docentes deben realizar actividades del trabajo en la casa o si invierten tiempo libre para cumplir con trabajo atrasado, frente a las cuales se presentó un nivel medio de riesgo, teniendo en cuenta puntuaciones como ítem 5.4 (6,16 m), ítem 5.3 (6,11m) e ítem 5.5, aunque es importante resaltar que dichos resultados cuentan con una desviación por encima de 2,5 que es lo aceptado para la presente investigación, mostrando heterogeneidad en las respuestas, por lo tanto, se considera que no es un parámetro veraz para analizar el conjunto de la población, presentando la necesidad de realizar un análisis posterior a nivel de condiciones sociodemográficas.

Teniendo en cuenta que se evidencia una desviación típica significativa para algunas condiciones de la carga de trabajo, es necesario reconocer que el parámetro no presenta una condición de veracidad, por tanto, la descripción planteada para los ítems 5.3, 5.4, 5.5 debe ser comprendida desde aspectos sociodemográficos, en las cuales se puede encontrar las causas de estas diferencias.

Las evidencias empíricas muestran que si bien los docentes consideran que las jornadas de trabajo son suficientes para realizar las tareas asignadas dentro de su actividad laboral, como dictar las clases, asistir a reuniones y comités; si se acumula trabajo que debe ser realizado en tiempo de descanso y fines de semana, tales como revisión de tareas puestas a los estudiantes, registro de notas, preparación de las sesiones de clase, entre otros, como actividades que deben ser realizadas en tiempo extralaboral.

**Tabla 2**  
Preguntas componente cerrado.

CARGA DE TRABAJO	MEDIA	DESV. TÍP.
14. Me falta tiempo - Me sobra tiempo	5,07	2,539
15. Total desacuerdo - Total acuerdo	3,78	2,947

Fuente: Elaboración propia (2018).

Ante la pregunta "Para hacer bien todo mi trabajo, con mi actual jornada laboral, en general me falta tiempo o me sobra tiempo", la población docente, según sus percepciones, la ubica en un nivel medio de riesgo con una media de 5,07, aunque es de resaltar que un grupo de docentes mencionan que ante dicha afirmación se sienten por un lado

*"presionados, insatisfechos, impotentes, saturados, incómodos, con poco gusto en ocasiones realizo trabajo de mi tiempo que no es remunerado", "con una sensación de incumplimiento a la labor realizada", "un poco frustrado al no poder cumplir con las demandas sociales y administrativas. Con problemas para tener planes estructurados y poderlos llevar a cabo", y "sobrecargada y acosada para cumplir con tanta carga laboral".*

Y frente al por qué opinan que:

*"no alcanzo a realizar el trabajo como quisiera hacerlo", "Creo que no puedo hacer bien mi trabajo", "por no poder culminar las actividades y tareas en los tiempos por mi aceptados" y "porque me siento muy cansada y alcanzada".*

Mientras que, por otro lado, algunos docentes consideran que:

*"Hago bien mi trabajo, porque por encima de los retos organizacionales están los míos como profesional y como ser humano", "Con mucho tiempo para ejercer bien mi función laboral", "Comprometida a ser eficiente; evitar aplazar los asuntos, organizar los asuntos según prioridades, planear a mediano plazo", "Tranquilo, debido a que el tiempo al que dedico para las labores es el necesario".*

Y ante el por qué consideran que:

*"Soy organizado con el manejo del tiempo", "Considero que la relación tiempo cantidad de trabajo es adecuado", "Siempre tengo tiempo para mis cosas, mi familia", "Mi jornada laboral está acorde con la destinación de los compromisos académicos" y "Porque me da la posibilidad de indagar y profundizar en los temas que demanda mi actividad laboral".*

Por otro lado, ante la pregunta "Los niveles de carga de trabajo excesivos, hay que asumirlos, cueste lo que cueste, Total desacuerdo

- Total acuerdo”, se presentó una media de 3,78 lo que representa un nivel medio de riesgo.

Teniendo en cuenta que se evidencia una desviación típica significativa para algunas condiciones de la carga de trabajo, es necesario reconocer que el parámetro no presenta una condición de veracidad, por tanto, la descripción planteada para el ítem 15 debe ser comprendida desde aspectos sociodemográficos, en los cuales se pueden encontrar las causas de estas diferencias.

Ante estas preguntas se evidencian dos tipos de respuestas, el primero, donde los docentes consideran que el tiempo que tienen para realizar las actividades laborales no es suficiente, hecho que ha generado sentimientos de insatisfacción en el trabajo, impotencia, intranquilidad y frustración que afecta tanto al docente como a su rendimiento dentro de la institución, ya que al no cumplir con los tiempos establecidos en el cronograma de trabajo, o al no dar desarrollo por la insuficiencia de tiempo a la totalidad de las actividades programadas, se afectan negativamente los indicadores de eficacia del centro educativo.

Por su parte, un segundo grupo opina que las jornadas de trabajo son suficientes para llevar a cabo las actividades laborales, por lo tanto, el ámbito laboral no demanda tiempo de su vida familiar y social, contrario a esto mencionan que tienen la posibilidad de profundizar en temas relacionados con su labor a través de la planeación y buen uso del tiempo.

**Tabla 3**  
Correlaciones carga laboral.

**Correlaciones**

			5.1. Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	5.2. Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	5.3. Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	5.4. Me llevo tareas laborales a casa	5.5. En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado
Rho de Spearman	5.1. Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	Coeficiente de correlación	1,000	,751**	,022	,145**	,217**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,630	,001	,000
		N	483	483	483	483	483
	5.2. Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	Coeficiente de correlación	,751**	1,000	,049	,173**	,239**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,284	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	5.3. Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	Coeficiente de correlación	,022	,049	1,000	,423**	,529**
		Sig. (bilateral)	,630	,284	.	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	5.4. Me llevo tareas laborales a casa	Coeficiente de correlación	,145**	,173**	,423**	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	.	,000
		N	483	483	483	483	483
	5.5. En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado	Coeficiente de correlación	,217**	,239**	,529**	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	483	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2018).

La Tabla 3 evidencia que entre las respuestas dadas por los docentes se encontró una alta correlación en la acumulación de tareas durante la semana (ítem 5.3), y el tener que llevar para la casa tareas laborales (ítem 5.4), y el ocupar fines de semana y tiempo de vacaciones para terminar el trabajo atrasado (ítems 5.5).

Por otra parte, y en contraste con lo mencionado anteriormente, las respuestas muestran una correlación significativa entre el tener el tiempo suficiente para cumplir con todas las tareas asignadas (ítem 5.2) y al final de la jornada haber terminado con lo que debía hacer (ítem 5.1), además de correlación entre terminar todas las tareas laborales al final de la jornada (ítem 5.1) y ocupar tiempo los fines de semana y vacaciones para terminar trabajo atrasado (ítems 5.4 y 5.5).

En este sentido, se puede decir que los docentes consideran que la jornada de trabajo es suficiente para cumplir con algunas responsabilidades laborales, pero que a pesar de ello deben llevar algunas tareas para ser realizadas en tiempo de descanso y vacaciones, dentro de las que se puede encontrar la preparación de material de clase, calificación de trabajos y elaboración de proyectos pedagógicos para la institución.

**Tabla 4**  
Media entre todas las dimensiones.

DIMENSIONES	MEDIA	DESV. TÍP.
Condiciones ambientales y riesgo físico	3,2308	1,68069
Organización del trabajo	2,2823	1,42304
Estilos de dirección	2,4120	1,67984
Carga de trabajo	4,6542	1,94351
Motivación y satisfacción	1,7133	1,43557
Estrés	3,0282	2,22421
Síndrome de burnout	2,3643	1,54708

Engagement

4,7835

,56693

Fuente: Elaboración propia (2018).

Al establecer una comparación entre las siete dimensiones abordadas dentro de la evaluación de riesgos psicosociales en la población docente del sector oficial, se puede observar que en general la carga laboral se ubica en un nivel de riesgo medio con una media de 4,65 (1,58 dt.), por debajo del engagement (m. 4,78) y por encima de dimensiones como síndrome de burnout (2,36), condiciones ambientales y riesgo físico (m. 3,23), estrés (m. 3,0), estilos de dirección (m. 2,41), organización del trabajo (m. 2,28) y motivación y satisfacción con una media de 1,71 como la que presenta menor nivel de riesgo psicosocial para los docentes según las respuestas dadas por estos.

Los anteriores datos muestran que la carga laboral, acompañada del engagement, se constituye en uno de los mayores riesgos para la población docente, aun cuando estos se ubican en un nivel medio, por lo tanto, los docentes consideran que ni las condiciones ambientales, la motivación, satisfacción, estilos de dirección, entre otras dimensiones, se conviertan en un riesgo psicosocial en su dinámica de trabajo.

Lo que indica que, para el caso de las instituciones públicas colombianas, la dimensión de carga laboral se convierte en uno de los principales riesgos a intervenir y dar seguimiento, ya que sus implicaciones trascienden el ámbito laboral hasta influir en la interacción que los docentes establecen con su núcleo familiar y grupo social.

**Tabla 5**  
Correlaciones dimensiones

**Correlaciones**

		RIESGOS_1	RIESGOS_2	RIESGOS_3	RIESGOS_4	RIESGOS_5	RIESGOS_6	RIESGOS_7A	RIESGOS_7B
RIESGOS_1	Correlación de Pearson	1	,511**	,554**	-,038	,378**	,197**	,278**	,120**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,402	,000	,000	,000	,009
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_2	Correlación de Pearson	,511**	1	,776**	,089*	,511**	,288**	,302**	,128**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,050	,000	,000	,000	,005
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_3	Correlación de Pearson	,554**	,776**	1	,018	,578**	,252**	,288**	,155**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,699	,000	,000	,000	,001
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_4	Correlación de Pearson	-,038	,089*	,018	1	,055	,292**	,157**	,213**
	Sig. (bilateral)	,402	,050	,699		,226	,000	,001	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_5	Correlación de Pearson	,378**	,511**	,578**	,055	1	,300**	,585**	,355**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,226		,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_6	Correlación de Pearson	,197**	,288**	,252**	,292**	,300**	1	,524**	,331**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_7A	Correlación de Pearson	,278**	,302**	,288**	,157**	,585**	,524**	1	,460**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483
RIESGOS_7B	Correlación de Pearson	,120**	,128**	,155**	,213**	,355**	,331**	,460**	1
	Sig. (bilateral)	,009	,005	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	483	483	483	483	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2018).

La Tabla 5 evidencia que la dimensión de carga laboral (riesgo 4) se correlaciona positiva y significativamente con el síndrome de burnout (riesgo 7A) y el engagement (riesgo 7A).

En este sentido, se indica que aparte de las implicaciones a nivel familiar y social que posee la carga laboral, se evidencian también consecuencias psicofisiológicas que afectan la forma como el docente percibe y realiza su trabajo, dentro del que se puede evidenciar el desgaste emocional, la no realización personal y la despersonalización, eventos que afectan directamente la salud del trabajador y su rendimiento laboral.

Como se puede deducir de lo anterior, la carga laboral se presenta como un desencadenante de múltiples implicaciones tanto para el docente, contemplando la perspectiva biológica, emocional y social, como para la institución, teniendo en cuenta la disminución de la eficacia y el rendimiento del docente que afecta la calidad del servicio prestado por él y por su institución.

## 5. Discusión

A través del análisis de la información se pudo identificar dos grandes grupos de percepciones construidas por los docentes alrededor de la variable *carga laboral*; en primer lugar, se puede mencionar un grupo que percibe una carga laboral coherente con el tiempo de trabajo, por lo tanto considera que su jornada de trabajo permite desarrollar todas las actividades académicas que hacen parte de sus funciones, dichos hallazgos surgen en contraposición con el contenido teórico (antecedentes y marco conceptual) que guía la presente investigación, ya que autores como Carmo et al. (2010) y Romero, (2016) confirman que el exceso de trabajo es una característica presente en empleos como la docencia.

Como se mencionaba anteriormente, se encontró un grupo de docentes que considera que existe una sobrecarga laboral y que, por lo tanto, se ven obligados a llevar actividades laborales a sus hogares e invertir tiempo libre para cumplir con las tareas derivadas de su labor docente.

Estos hallazgos concuerdan con otros estudios realizados por investigadores como Cornejo (2009) y Romero (2016) quienes

mencionan que el trabajo en horas extras no remuneradas hace parte de las características de empleos precarios, asumidos en la actualidad con mayor frecuencia por la población docente. De igual manera, en un acercamiento investigativo para el caso colombiano realizado por Garrido, Blanch, Uribe, Florez y Pedrozo (2011), encontraron que la categoría *carga laboral* si se constituye para la población docente en un aspecto negativo dentro de su dinámica de empleo y que está dada, entre otros factores, por el aumento de cobertura que hace parte de las demandas actuales del contexto educativo y que, como se menciona en la problematización, nace de la necesidad de responder a los diversos cambios mundiales que obliga a las instituciones a generar estrategias que les permitan ser más eficaces y eficientes para responder tanto a las demandas nacionales como internacionales.

En este mismo sentido, se pudo determinar que la *carga laboral* en los docentes se constituye en uno de los principales riesgos psicosociales que debe afrontar la población mencionada, por encima de factores como las condiciones ambientales y el riesgo físico, estilos de dirección, organización del trabajo, entre otros. Dichos resultados se ajustan a los hallazgos obtenidos por investigadores como Urquidi y Rodríguez (2010), quienes establecen que la sobrecarga de trabajo puede ser considerada como uno de los factores más relevantes en la generación de estrés laboral. Torres (2008), Crosmer (2009), Unda (2010), Vidiella y Larrain (2015), Olivos, Galán y Santos (2014), se agregan a la lista de autores que afirman que el exceso de trabajo se convierte en uno de los principales desencadenantes del síndrome de burnout, evidenciando las múltiples implicaciones negativas que en la salud puede llegar a tener dicha categoría.

Por otra parte, es importante considerar afirmaciones hechas por los docentes como "*Hago bien mi trabajo, porque por encima de los retos organizacionales están los míos como profesional y como ser humano*" que evidencian la vocación y esfuerzo personal que los docentes ponen en el ejercicio de su labor, permitiendo además que estos asuman la sobrecarga de trabajo como un reto a afrontar y no como una dificultad, hecho que es coherente con lo que plantea Diazgranados, Gonzáles y Jaramillo en una investigación realizada en el año 2006, donde mencionan que los docentes que no cuentan con vocación para desarrollar su labor, son los que presentan mayor dificultad para asumir la sobrecarga de trabajo y, por lo tanto, aquellos que les apasiona e se identifican con su profesión la asumen de manera más positiva.

En este sentido, se puede observar como la vocación docente juega un papel relevante en la percepción positiva o negativa que generen los docentes frente a la carga laboral; además como esta puede constituirse en un factor protector que inhibe los efectos negativos de la sobrecarga de trabajo o, por el contrario, en un factor de riesgo para la población en mención.

La vocación docente es definida por Larrosa (2010, p. 49) como "una inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás"; pero que además, afirma el autor, debe ir acompañada de otros elementos que permiten satisfacción de los docentes en su ámbito laboral, como la competencia, la actitud, la dedicación y el conocimiento de los deberes y derechos éticos.

Por lo tanto, la vocación sumada a otro conjunto de características relevantes en los docentes, se puede constituir en un elemento inhibitor de los riesgos generados por las condiciones laborales que deben enfrentar en el contexto contemporáneo, como la sobrecarga laboral y, por lo tanto, contribuyen a mejorar los niveles de satisfacción que los docentes tienen en el desempeño de sus labores.

La sobrecarga de trabajo, como se mencionaba anteriormente, también genera en los docentes un conjunto de percepciones y sentimientos negativos, como el sentir que se realiza el trabajo con poco gusto, ya que se invierte tiempo de descanso y ocio en tareas laborales no remuneradas por la organización generando, como lo menciona Carmo et al. (2010), inconsistencias en el disfrute de ratos de ocio, descanso e interacción con el grupo familiar y de amigos, o desestabilizando la relación vida privada-trabajo y, según Martínez (2007), García (2003) y Olivos et al. (2014) baja satisfacción en el trabajo.

Los docentes perciben que la carga de trabajo no es coherente con el salario que se les asigna, y el cual, según ellos, no se establece como un estímulo para el desarrollo de sus labores, generando sentimientos de insatisfacción en la población mencionada, condiciones laborales que surgen como resultado de los diversos cambios sociopolíticos que han llevado a la implementación de políticas de flexibilización que, como menciona Cano (2008), lleva al control de la fuerza de trabajo, obligando en este caso a los docentes a asumir sobrecarga, aunque consideran que no está siendo remunerada por la organización ni reconocida por las políticas de gobierno.

Por otro lado, la población docente manifiesta que ante la sobrecarga de trabajo se sienten estresados y frustrados, ya que el exceso de trabajo no permite cumplir con los objetivos planteados, llevando en algunas ocasiones a proyectar bajo rendimiento laboral, afirmaciones que son soportadas por autores como Aldrete et al. (2008) y Carmo (2010) quienes mencionan que la sobrecarga de trabajo se constituye en un predictor significativo del estrés laboral, el cual puede desencadenar graves consecuencias en la salud de las personas y generar el síndrome de burnout comenzando por el desgaste emocional, posteriormente reduciendo la sensación de realización personal y, por último, llegando a un estado de despersonalización.

Los resultados encontrados tras la investigación en contraste con otros estudios realizados, permiten evidenciar, en un primer lugar, que los docentes si perciben una sobrecarga en sus empleos y, en segundo lugar, que esta se puede constituir en un desencadenante de estrés y generador del síndrome de burnout, además de llegar a generar bajo rendimiento laboral y un desequilibrio entre la vida laboral y privada, lo que muestra que, en consecuencia, puede afectar diversas esferas de la vida tanto personal como organizacional.

---

## 6. Conclusiones

Se determinó que para el caso colombiano los docentes perciben niveles de sobrecarga laboral y que estos generan en ellos insatisfacción en el trabajo, sentimientos de frustración e inconformidad, este último especialmente por la percepción de desequilibrio que se tiene frente a la remuneración económica versus carga y responsabilidades laborales.

Asimismo, se observó la existencia de un grupo de docentes que, a pesar de considerar que cuentan en las jornadas de trabajo con el tiempo suficiente para llevar a cabo las labores propias de su contrato, si deben invertir tiempo de descanso y vacaciones para la realización de tareas laborales atrasadas, que pueden corresponder a la preparación de clases, notas de estudiantes, entre otros, y por lo tanto, intervienen en la vida social y familiar de dicha población.

También se pudo concluir que aunque la carga laboral se establece como uno de los principales riesgos psicosociales afrontados por un grupo de docentes de instituciones públicas colombianas, no se ubica en un nivel alto de riesgo, lo que minimiza la posibilidad de generar daños de gran alcance en la salud física y psíquica de los docentes, pero sí se constituye en un factor que debe ser tenido en cuenta dentro de los procesos de estudio e intervención que se adelanten con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de la población en mención.

Las evidencias presentadas por esta investigación frente a las múltiples implicaciones sociales, de salud y organizacionales que puede tener la sobrecarga de trabajo, se convierten en insumo relevante para la Gerencia del Talento Humano, no solo como un campo de investigación y diagnóstico de aquellos factores de riesgo psicosociales que como la sobrecarga pueden generar daño sino, además, concibiéndolo como incentivo para la generación de propuestas de trabajo que permitan generar en los trabajadores factores protectores que inhiban las implicaciones negativas de dicha sobrecarga, por eso aportando a la integridad de los trabajadores, al quehacer de los gerentes de Talento Humano e investigadores que inquietos por el tema pretenden trabajarlo a profundidad.

Dentro del rastreo de antecedentes sobre la carga laboral se encontró que, si bien existe un alto número de estudios en docentes, no

son muchos lo que se enfocan en la población docente del sector público colombiano, como lo hacen en países como México y Chile, además, se identifica que dentro de los estudios se aborda esta dimensión como una más dentro del conjunto de factores de riesgos psicosociales, y no se ubican investigaciones que centren su atención en esta variable de manera directa.

Un elemento importante de resaltar es lo dicho por Torres (2008) quien afirma que variables sociodemográficas como el género influye en la forma como se asume la sobrecarga de trabajo, pero que no se hallaron mayores precisiones en los antecedentes revisados y que por cuestiones metodológicas no fueron correlacionadas en la presente investigación, pero que se constituyen en tema para posteriores propuestas de investigación.

De igual manera, surge como elemento importante para la Gerencia del Talento Humano conocer de manera precisa cuál es el papel que juega la vocación del docente frente a las actuales condiciones de empleo, y más aún si se reconoce la ausencia de posibilidades laborales que en muchas ocasiones exige a los profesionales desempeñarse en esta área.

## Bibliografía

- Aldrete, M., Serrano, M., Chávez, S., Pérez, J., & Beltrán, C. (2008). *Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout. Diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México*. Ponencia presentada al Segundo Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo.
- Amar, A., Llanos, R., & Acosta, C. (2003). Factores protectores: un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, (11), 107-121. Recuperado de [http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia\\_caribe/11/7\\_Factores%20protectores\\_Psicologia%20desde%20el%20Caribe\\_No%2011.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/11/7_Factores%20protectores_Psicologia%20desde%20el%20Caribe_No%2011.pdf)
- Arís, R. (2005). *El síndrome del burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental*. (Tesis de doctorado publicada). Universitat Internacional de Catalunya, España, Barcelona.
- Bailey, J., & Flores, M. (2015). Condiciones y práctica docente en un modelo de educación alternativo mexicano. *Opción*, 31(1), 916-936.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología y Trabajo de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/tr2010v26n2a7.pdf>
- Calderón, G., Naranjo, J., & Álvarez, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>
- Cano, C. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (13), 207-227.
- Carmo, C., Chaves, M., Marchi, B., Silva, L., Oliveira, S., & Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- Cornejo, C. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426.
- Crosmer, J. (2009). *Professional Burnout among U.S. Full-Time University Faculty: Implications for Worksite Health Promotion*. (Tesis doctoral). Universidad de Mujeres de Texas.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Diazgranados, S., González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. *Revista Estudios Sociales* [online], (23), 45-55. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n23/n23a05.pdf>
- Dirié, C., & Pascual, L. (2012). Condiciones laborales de los docentes en la provincia de Buenos Aires: 2004-2010. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 22(1), 221-260. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v22n1/v22n1a09.pdf>
- Fuentes, R., Ruiz, S., & Loya, C. (2014). Condiciones laborales de docentes de educación primaria IE. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 5(8), 43-50.
- García, A. (2003). *Condiciones socio-profesionales de la salud docente*. (Tesis de doctorado publicada). Universidad de Oviedo, España, Oviedo.
- Garrido, P., Blanch, R., Uribe, R., Florez, A., & Pedrozo, S. (2011). El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 166-196. Universidad del Norte, Barranquilla. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758008>
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *REIFOP*, 13(4), 43-51. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/277259707\\_Vocacion\\_docente\\_versus\\_profesion\\_docente\\_en\\_las\\_organizaciones\\_educativas](https://www.researchgate.net/publication/277259707_Vocacion_docente_versus_profesion_docente_en_las_organizaciones_educativas)
- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Martínez, T. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. (Tesis de doctorado publicada). Universidad de Barcelona, España.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Barranquilla. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. Colombia (2010). *Informes estadísticos*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-353023.html>
- Ministerio de la Protección Social. Colombia (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Muñoz A. (2007). La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 239-246. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/viewFile/21209/20030>
- Olivos, P., Galán, A., & Santos, A. (2014). Relations between workload, work attitudes and psychological variables in spanish university professors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140(4), 128-132.
- Presidencia de la República de Colombia (2002). *Decreto 3020 del 10 de diciembre de 2002. Por el cual se establecen los criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104848\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104848_archivo_pdf.pdf)



- Romero, M. (2016) Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia. *Athenea Digital*, 16(2), 427-435.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Torres, P. (2008). *Aspectos psicológicos en cuidadores formales de ancianos: carga y afrontamiento del estrés: (un estudio en población sociosanitaria)*. (Tesis de doctorado publicada). Universidad de Huelva, España. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2645>
- Unda, S. (2010). Estudio de prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y su asociación con sobrecarga y autoeficacia en maestros de primaria de la ciudad de México. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 257-262. Recuperado de [file:///D:/Hogar/Downloads/Estudio\\_de\\_Prevalencia\\_del\\_Sindrome\\_de\\_Quemarse\\_po.pdf](file:///D:/Hogar/Downloads/Estudio_de_Prevalencia_del_Sindrome_de_Quemarse_po.pdf)
- Urquidi, L., & Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44717910006.pdf>
- Vidiella, J., & Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente: corporalidades, afectos y saberes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(67), 1281-1310.

- 
1. Magíster en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales; especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales; Trabajadora Social, Universidad de Caldas; docente de la Universidad de Manizales y Profesional Universitaria de la Dirección de Investigaciones de la Universidad de Manizales.
  2. Especialista en Finanzas, Fundación Universitaria Luis Amigó; Ingeniero Físico, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales
  3. Magíster en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Universidad de Manizales; Abogada, Universidad de Manizales; docente Universidad de Manizales
- 

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 40 (Nº 2) Año 2019

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados