

## Artículo de investigación

## Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria

### *Well-being at work and working conditions in primary and secondary school teachers*

Víctor Hugo Charria Ortiz <sup>1</sup>  [ORCID](#), Martha Patricia Romero-Caraballo <sup>1</sup>  [ORCID](#), Kewy Sarsosa-Prowesk <sup>1</sup>  [ORCID](#)

<sup>1</sup> Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.

**Fecha correspondencia:**

Recibido: noviembre 22 de 2020.

Aceptado: junio 25 de 2022.

**Forma de citar:**

Charria Ortiz, V.H., Romero-Caraballo, M.P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>

[Open access](#)

[© Derecho de autor](#)

[Licencia creative commons](#)

[Ética de publicaciones](#)

[Revisión por pares](#)

[Gestión por Open Journal System](#)

DOI: 10.21615/cesp.5984

ISSNe: 2011-3080

[Publica con nosotros](#)

## Resumen

Las condiciones laborales hacen referencia a las particularidades del entorno o ambiente en el que se realizan las actividades de trabajo. A lo largo de la historia, las condiciones laborales de los docentes han experimentado continuas transformaciones bajo distintas reformas educativas, que repercuten en su grado de bienestar en el trabajo. El objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral percibido en 132 docentes de primaria y secundaria de colegios públicos y privados de la ciudad de Cali, Colombia. Para tal efecto se utilizó una metodología cuantitativa con diseño correlacional y muestreo no probabilístico intencional. Se evidenció un aumento en el tiempo dedicado a realizar la función docente, la organización y la carga laboral, lo cual genera en los docentes afectaciones en su bienestar laboral. Se encontró una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral de los docentes, de manera que el tipo de contratación temporal genera en ellos inseguridad, inestabilidad y algunos efectos colaterales como somatizaciones y agotamiento, perjudicando su rendimiento laboral, salud y bienestar.

**Palabras clave:** bienestar laboral; estrés laboral; síndrome de agotamiento laboral; condiciones de trabajo; lugar de trabajo; profesores; docentes.

## Abstract

Working conditions refer to the particularities of the environment in which work activities are carried out. Throughout history, teachers' working conditions have undergone continuous transformations under different educational reforms, which have an impact on their well-being at work. The research objective was to analyze the relationship between the assessment of working conditions and perceived occupational well-being in 132 primary and secondary teachers from public and private schools in the city of Cali, Colombia. It was carried out by means of a quantitative methodology with a correlational design and intentional non-probabilistic sampling. It was evidenced that increasing in the time devoted to performing the teaching function, organization and workload affects teachers' welfare. Additionally, a significant relationship was found between the working conditions and the labor well-being of teachers. The type of short-term contracting generates job insecurity and instability and some collateral effects such as somatization and exhaustion, which are detrimental to their work performance, health, and wellbeing.

**Keywords:** occupational wellbeing; work stress; burnout; work conditions; workplace; teachers.

## Introducción

Desde una perspectiva histórica, el trabajo y las condiciones laborales han sufrido continuas transformaciones, que repercuten en el bienestar laboral de los trabajadores (Ardichvili & Kuchinke, 2009; Blanch, 2011a; Gil Monte, 2012; Salanova, 2009). El trabajo como actividad propia del ser humano ocupa alrededor del 60% del tiempo de vigilia de una persona, y, además, le permite su integración social y bienestar subjetivo (Blanch, 2007). En particular, el trabajo remunerado, denominado empleo, ha estado sujeto a las transformaciones del mercado laboral, e influenciado en gran medida por el desarrollo tecnológico y las tendencias vinculantes derivadas de la globalización y el modelo económico del capitalismo, que demandan trabajadores más cualificados (Antunes, 2000). Las condiciones de trabajo son entendidas como las circunstancias y características tanto económicas, políticas, sociales, jurídicas, técnicas, ecológicas, materiales como organizacionales en las que se desarrollan las relaciones y actividades laborales (Blanch, et al., 2010a; Blanch, 2011b). Es decir, las condiciones de trabajo comprenden los tipos o modalidades de contratos, el ambiente físico y la ergonomía de los puestos de trabajo, el clima organizacional, la seguridad e higiene, las características de la tarea, y, además, las demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, la carga de trabajo, y los niveles de autonomía y responsabilidad, entre otros aspectos (Blanch, 2011a). Estos elementos pueden desencadenar riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización y ritmo del trabajo, gestión, control, recursos sociales, organizacionales, personales, así, como el tiempo y horario de la jornada laboral (Caro, et al., 2011). Por su parte, el bienestar laboral, desde el modelo propuesto por Blanch et al, (2010a), se entiende como las experiencias de *estar bien* en el trabajo, en las que confluyen variables situacionales y

personales que pueden producir diversos efectos en el bienestar psicosocial y otros colaterales, tales como trastornos mentales, digestivos, depresión, ansiedad, burnout, entre otros (Blanch et al, 2010a).

En Latinoamérica, se han presentado en las últimas décadas distintas reformas educativas, que han repercutido en el grado de bienestar en el trabajo de los docentes. En Chile, por ejemplo, Sisto (2011) expone las transformaciones en la profesión docente de educación primaria y secundaria del sector público, enmarcada bajo el modelo de profesionalismo del sector privado. Dicho modelo “se basa en la comprensión del trabajo como una práctica constitutivamente individual, posible de ser evaluada según estándares objetivos y homogéneos, orientada a la demostración de altos niveles de competencia y al logro de objetivos medibles por medio de indicadores” (p. 179); y, además, contempla estímulos sujetos a incentivos económicos individuales. Sin embargo, este modelo difiere en muchos aspectos de la autopercepción de los docentes del sector público, para quienes su labor se encuentra más cercana “a la ética del servicio público que a la idea de incentivos individuales por resultados” (Sisto, 2011, p.178).

Brasil también ha experimentado una serie de reformas educativas. Oliveira, et al., (2004) exponen cómo la organización del trabajo docente llegó a presentar fuertes resistencias enmarcadas dentro de la ideología del magisterio como vocación, que se alejaba de una idea de trabajo organizado de forma profesional, con derechos y deberes. Estas reformas educativas han tenido un impacto en la organización escolar y en las formas de enseñar y evaluar; y a su vez en la labor del docente, dado que durante su jornada de trabajo destinan tiempo para la atención de los estudiantes y los padres de familia, sumado a las reuniones para la planificación y la evaluación.

Colombia no ha estado exenta de reformas educativas. Un ejemplo claro es el decreto 1278 de 2002, el cual dicta el sistema de calificación de los docentes y directivos docentes estatales acorde con su formación académica, experiencia, responsabilidad y competencias (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2009). A esto, se agregan los nuevos cánones de evaluación del desempeño y rendición de cuentas, que en múltiples ocasiones generan situaciones de malestar e inconformidad en los docentes, y repercuten tanto en su salud como en los aspectos vocacionales de su profesión (Sisto & Fardela, 2014).

Además, en Colombia, la ley 115 de 1994, expone una concepción integral de los seres humanos, su dignidad, derechos y deberes, y plantea los principios constitucionales del derecho a la educación que tiene toda persona (Ministerio de Educación de Colombia [MEN], 1994; Barbosa et al., 2009). En este contexto, el docente es un actor clave y, en consecuencia, el fortalecimiento de su trabajo es fundamental para formar estudiantes competitivos en un ambiente global, que le impone el reto de asumir la integración del aprendizaje electrónico, la enseñanza mediada por el internet y el manejo de una segunda lengua, de modo que pueda articularse con la innovación y el cambio (MEN, 2009).

Actualmente, a los docentes se les demanda realizar esfuerzos, asumir compromisos y desarrollar un perfil profesional competente y acorde a un ambiente laboral cambiante y con nuevos desafíos, entre los que se destaca el conocimiento y uso de la tecnología como estrategia de enseñanza y apoyo de las relaciones entre docente y alumno (Avargues & Borda, 2010). Además, los docentes deben estar preparados para trabajar con poblaciones estudiantiles de diferentes culturas, generaciones y contextos (Oramas, 2013); lo que implica capacitación y creación de metodologías inclusivas, que permitan brindar una educación integral (MEN, 2005).

Desde hace varias décadas, los sindicatos y asociaciones docentes adelantan reclamos y disputas respecto a sus condiciones laborales y salariales, de contratación y al presupuesto para la educación, entre otros (Gentili, et al., 2004). Con relación al tipo de contratación, Murillo y Román (2012) informan que, entre 2006 y 2009, 78% de los docentes de América Latina contaban con un contrato laboral por tiempo indefinido, a diferencia del 18.6% que trabajaba bajo contrato a término definido. Puntualmente, en Colombia, hasta el año 2012, 59.28% de los docentes de primaria contaban con un contrato laboral a término indefinido, mientras que 40% se encontraban bajo condiciones que pueden asociarse a escenarios de inestabilidad laboral, por ejemplo, disparidad en las contrataciones públicas, diferencias en los términos de la contratación, menos contratos a término indefinido y más a términos fijos, precariedad salarial y altas cargas de trabajo. Datos más recientes del MEN, indican que, en el año 2017, 80.7% de los docentes fueron nombrados en propiedad mientras que el porcentaje restante tenían nombramientos provisionales (Bonilla, et al. 2018). A partir de un análisis de los datos del Tercer Estudio Comparativo y Explicativo (TERCE, desarrollado por OREALC-UNESCO, Santiago de Chile, 2013), Weinstein (2015) señala que los docentes latinoamericanos presentan una alta satisfacción con su profesión; sin embargo, se observa disconformidad respecto a sus salarios; que en el caso de Colombia este nivel de disconformidad es del 48%.

Cabe resaltar que cada vez más docentes buscan realizar una formación de posgrado debido a los estímulos salariales asociados a mayores niveles de estudio (Bonilla, et al. 2018). En cuanto a los niveles de formación docente en Colombia, al 2017, casi 100% de los docentes de secundaria contaban con al menos un título profesional, incluyendo las carreras pedagógicas, y 42.2% con título de posgrado.

Asimismo, como consecuencia de las condiciones salariales, en el periodo 2006 al 2009 según el estudio TERCE (Weinstein, 2015), 20.97% de los docentes colombianos combinaban la enseñanza con otro trabajo o actividad remunerada. Este indicador alcanzó hasta 32.14% en los profesores de instituciones educativas del sector privado y 12.09% en colegios del sector público urbanos (Murillo & Román, 2012). Dicho escenario puede interponerse en la motivación de los docentes, la interacción con sus estudiantes, así como, en su nivel de satisfacción laboral (Pacenza & Cordero, 2008).

Respecto a la dedicación horaria de los docentes, en América Latina se registra un promedio de 29.1 horas de trabajo semanales dedicado a las funciones de docencia, teniendo en cuenta que el límite de horas de trabajo oscila entre 40 y 48 horas semanales. Según el tipo de institución, los docentes de escuelas rurales dedican 30.1 horas de trabajo semanales en promedio, seguido de las escuelas privadas con 28.7 horas, y las escuelas públicas urbanas con 28.5. En Colombia, la distribución es de 29.7 horas promedio en colegios públicos urbanos, 32 horas en colegios privados y 28.9 horas en colegios de zonas rurales (Murillo & Román, 2012). Cabe mencionar que las cifras hacen referencia a las horas de trabajo presencial, sin contar los tiempos de trabajo fuera de las instituciones que en muchos casos se emplean para dar respuesta a las demandas del trabajo docente. En el informe TERCE del año 2015, se reporta una disconformidad salarial entre los docentes de Latinoamérica que están contratado por menos horas y los docentes empleados en escuelas públicas (Weinstein, 2015).

Frente a este panorama, los docentes sienten cierta ambivalencia, por un lado, perciben que aportan a la formación de las nuevas generaciones y que son útiles a la sociedad, lo que contribuye en su autorrealización y satisfacción personal, y, por otro, experimentan frustración, al no lograr sus objetivos de permanencia, promoción, categorización salarial y condiciones laborales, a pesar de sus esfuerzos; lo que puede acarrear desequilibrios personales y emocionales que lo desmotivan y estresan, y generar situaciones de conflicto trabajo-familia (Medrano & Trógolo, 2018; Pérez, 2012).

Diversas investigaciones han abordado los problemas de salud mental, estrés, síndrome de *Burnout* y malestar en la profesión docente, y han señalado la relación entre las condiciones laborales, el bienestar y la salud de los docentes (Cornejo, 2009; Hargreaves, 1998; Hinds, et al., 2015; Schaufeli & Salanova, 2014; Surth, 2011; UNESCO, 2004). Extremera et al. (2010) evidencian que las múltiples demandas que supone la docencia, sean estas académicas, emocionales, materiales o personales, generan estados psicológicos negativos. Quintero y Hernández (2020) realizaron una investigación con docentes de entidades públicas del municipio de Envigado (Colombia) y aunque ninguna de las variables medidas se asoció de manera significativa con los síntomas de depresión, observaron que los profesores que reportan mayores síntomas asociados a depresión tienen contratos a término fijo o por prestación de servicios, y ganan menos o igual a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes. Por su parte, Rivero y Cruz (2010) encontraron algunas diferencias entre los docentes del sector público y el sector privado de Ciudad de México, referente a ciertas manifestaciones psicosomáticas asociadas a condiciones laborales. Los docentes de instituciones educativas privadas manifestaron hasta tres veces más riesgo de depresión en comparación con los del sector público; lo que obedece a que las condiciones laborales, en este sector, son cada vez más exigentes, sumado a los bajos salarios y disminución de prestaciones. Así mismo, los docentes expresan su preocupación por la aparición de enfermedades psíquicas y psicosomáticas debido a las condiciones laborales y la presión bajo la que se encuentran; sin embargo, en ocasiones,

estas enfermedades son difíciles de identificar debido a los prolongados periodos de latencia que requieren para manifestarse (Guevara, et al., 2015).

Desde la teoría de Maslow y los aportes de Alderfer (citado por Delgado & Di Antonio, 2010; Robbins & Judge, 2013), las condiciones de trabajo responden a las necesidades de existencia, relación y desarrollo, las cuales hacen referencia al ambiente físico o entorno laboral y social, así como a las características de la tarea y de la organización, que incluyen la relación contractual, seguridad, salud y conciliación trabajo-vida (Blanch, 2007; Eurofound, 2010; Medrano & Trógolo, 2018; Romero, 2019). Dadas las importantes implicaciones de estos elementos, tanto para los docentes, estudiantes y los procesos de aprendizaje, como para el desarrollo y avances de la Psicología Organizacional, resulta pertinente el abordaje de las condiciones de trabajo de los docentes y su bienestar laboral (Drobni, et al., 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral percibido en los docentes de primaria y secundaria de colegios de la ciudad de Cali, Colombia.

## **Método**

### **Diseño**

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo con diseño correlacional de alcance descriptivo transversal.

### **Participantes**

El muestreo fue no probabilístico intencional. Participaron 132 docentes de colegios, tres públicos y siete privados, de la ciudad de Cali (Colombia), del nivel de formación primaria y secundaria. Los criterios de inclusión fueron: a) ser docente de cualquier materia en los niveles de la educación de primaria y secundaria. b) estar vinculado por contrato a término indefinido (por concurso público) a la institución educativa y para el caso de los colegios privados, con contrato a término indefinido o temporal renovable. c) tener más de un año de vinculación con el centro educativo o de posesión del nombramiento oficial (como resultado de la participación en convocatoria pública de concurso de méritos) d) poseer entre dos y más años de experiencia docente. Y como criterios de exclusión: a) estar jubilado, aunque continúe trabajando en la institución educativa.

### **Instrumentos**

*Cuestionario sobre la calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos* (-QPW-5-Questionnaire on Quality of Work life in Human Service Organizations). Diseñado para la recolección de datos del proyecto internacional WONPUM (Working Under the New Public Management. Meanings, Risks y Results), mide variables como Condiciones de Trabajo (CT), Carga de Trabajo Percibida (CTP), Cultura de Negocio (CN), Cultura de Servicio (CS), Bienestar

Laboral General (BLG,) y *Engagement* (UWES), cada una de las cuales se constituye en una escala y se compone de un total de 173 ítems.

El QPW-5 ha sido validado en investigaciones con poblaciones de personal sanitario y docentes universitarios, en las cuales se obtuvieron los modelos teóricos de CT y BLG, con alfa de Cronbach que oscilaron entre ,80 y ,97 (Ochoa & Blanch, 2016); y en la población docente ,87 y ,93, respectivamente (Romero, 2019). Para el modelo de BLG, se analizaron las propiedades psicométricas, obteniendo validez de constructo y la confirmación del modelo en su componente de la dimensión psicosocial del trabajo (Millán et al., 2017; Romero 2019). En el presente artículo se hace énfasis en los resultados obtenidos en las escalas de CT y BLG. La escala de Condiciones Laborales CT, está compuesta por las subescalas de Organización y Método: Regulación y Desarrollo; la sub escala Organización y Entorno: Material y Social; y la subescala Organización y Persona: Ajuste y Adaptación (Blanch et al, 2010a; Romero, 2019). La escala de Bienestar Laboral General se compone de las siguientes subescalas: Bienestar Psicosocial, que comprende Afectos, Competencias y Expectativas; y la subescala Efectos Colaterales, que contiene Somatización, Agotamiento y Alienación (Blanch et al, 2010b).

Además, se recolectó información sociodemográfica, respecto al género, edad, antigüedad en el cargo laboral actual, último título académico alcanzado, nivel educativo en el que enseña, situación laboral contractual, sector de la institución educativa, número de empleos que tiene y horas diarias laboradas.

### **Procedimiento**

Se contactaron diferentes instituciones educativas, se les presentó el objetivo de la investigación y se accedió a la población docente que manifestó su interés en participar de manera voluntaria. La aplicación de los instrumentos la realizó el equipo de investigación. Se aplicó el instrumento QPW-5 a cada uno de los participantes en horario distintos a los de su jornada laboral. No se solicitaron datos personales como nombre o identificación y antes de contestar el instrumento, cada participante debía firmar el consentimiento informado. Se garantizó la confidencialidad de los participantes y no se les dio retribución económica; y se realizó retroalimentación de los resultados a las instituciones participantes. En tal sentido, esta investigación se rigió por los aspectos legales contenidos en la Ley 1090 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 2006), por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y la Resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud de Colombia, 1993), en la que se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. A su vez, se tuvo en cuenta el reglamento y aval ético de proyectos investigativos de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

### **Análisis de Datos**

El procesamiento de la información se realizó mediante el paquete estadístico R *lenguaje and environment for statistical computing* (R Development Core Team, 2018). Para identificar la

normalidad de los datos de las puntuaciones de las escalas Condiciones de Trabajo del QPW-5 en las subescalas: Organización y Método, Organización y Entorno y Organización y Persona; y en la escala Bienestar Laboral General, en las subescalas de Bienestar Psicosocial y Efectos Colaterales. Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (Ahad, et al., 2011; Patricio et al., 2017; Razali & Wah, 2011), la cual mostró evidencias suficientes para rechazar la hipótesis de normalidad de los datos en la mayoría de las puntuaciones de las escalas investigadas ( $p < .05$ ). Por tal motivo, se empleó la estadística no paramétrica para el análisis de los datos. En el análisis descriptivo, se emplearon tablas de frecuencias y contingencias, promedios y desviaciones estándar para el resumen de variables cualitativas y cuantitativas. Se utilizó la prueba de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para determinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre dos o más de dos grupos en las dimensiones evaluadas del Cuestionario. Se trabajó con un nivel de significación de .05.

## Resultados

Conforme a las características sociodemográficas, 72.7% de los participantes eran mujeres y 27.3%, hombres. La edad promedio fue de 41 años y la antigüedad en el cargo laboral actual fue de 10 años. Con referencia al último título académico alcanzado, 42.7% eran licenciados, 22.1% profesionales, 20.6% especialistas, 11.5% magíster, y 3.1% tecnólogos. Con respecto al nivel educativo en el que enseñaban los docentes participantes, 49.2% en primaria, 13.3% en secundaria media (M, de sexto grado hasta noveno) y básica secundaria (BS, décimo y undécimo), 10.9% solo en media y 10.2% solo en básica secundaria, y en básica primaria, media y básica secundaria un 4.7%. Con relación a la situación laboral contractual, 58.9% tenía un contrato temporal renovable, 21.7% nombramiento oficial y 19.4% contrato a término indefinido. Respecto a las horas diarias dedicadas al trabajo, 49.2% reportó ocho horas, 29.5% 6 horas, 11.4% 9 horas, 3.8% 7 horas, 1.5% dos horas, 8%, 12, 11 y 4 horas y 1,5% 3 horas diarias. En referencia al sector de la institución educativa en la que trabajan los participantes, 60.6% en colegios privados y 39.4% en colegios públicos y con relación al número de empleos que ocupaban, 83.1% uno solo y 16.9% más de uno.

Al relacionar las características sociodemográficas de los participantes con las puntuaciones obtenidas en la escala CT del QPW-5, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con un  $p = .001$  entre hombres y mujeres; y en la subescala de Adaptación de la persona a la organización, se encontró que los hombres presentaron menor adaptación que las mujeres. Con relación al último título académico alcanzado, los docentes que tienen un nivel educativo de tecnólogos presentaron mayor puntuación ( $M = 8.94$ ,  $DE = 0.55$ ) en la subescala Entorno material, que aquellos con un nivel educativo superior, con un  $p = .049$ . De otro lado, el nivel en el que enseñan (con un  $p = .002$ ), tipo de contratación ( $p = .000$ ), horas de trabajo ( $p = .000$ ) y carácter de la institución ( $p = .000$ ) resultaron ser significativos en las CT a nivel general. Los docentes que tienen un tipo de contrato temporal renovable presentaron mayor puntaje en las CT a nivel general, así como los docentes que enseñan en los niveles de preescolar y básica

primaria. Los docentes que trabajan menos de 8 horas al día presentaron menor puntaje en la escala de CT, al igual que los docentes de las instituciones públicas (ver [Tabla 1](#)).

**Tabla 1.** Escala condiciones de trabajo en función de algunas características sociodemográficas de los docentes participantes.

		Entorno material		Entorno Social		Método Regulación		Método Desarrollo		Ajuste de la Organización a la persona		Adaptación de la persona a la organización		CT Total	
		M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.
Género del participante	Mujer	7,37	2,01	37,88	1,48	7,42	1,48	7,34	1,42	7,88	1,55	8,85	1,10	7,79	1,25
	Hombre	7,06	1,81	7,69	1,33	7,07	1,62	7,12	1,62	7,54	1,82	7,81	1,67	7,38	1,39
	P-Valor*	0,205		0,429		0,270		0,613		0,289		0,001		0,132	
Último nivel educativo obtenido	Licenciado	7,30	2,16	7,89	1,35	7,17	1,68	7,21	1,55	7,74	1,67	8,58	1,39	7,65	1,40
	Profesional	7,63	1,86	7,91	1,74	7,49	1,27	7,51	1,62	8,03	1,58	8,76	1,11	7,89	1,33
	Especialista	6,64	1,53	7,53	1,45	7,39	1,59	7,05	1,41	7,40	1,74	8,29	1,58	7,38	1,24
	Magister	7,13	1,94	7,80	1,27	7,11	1,26	7,15	1,05	7,71	1,35	8,40	1,43	7,55	0,97
	Tecnología	8,94	0,55	8,06	0,52	8,25	0,97	7,94	0,41	9,00	0,99	9,43	0,31	8,60	0,47
	P-Valor**	0,049		0,732		0,585		0,495		0,324		0,558		0,237	
Nivel en el que enseña	Primaria	7,02	2,02	7,81	1,34	7,33	1,56	7,22	1,30	7,81	1,36	8,83	1,09	7,67	1,16
	Media M	6,61	2,13	7,45	1,75	7,04	1,68	6,51	1,77	6,89	2,01	7,42	1,39	6,98	1,63
	Básica Secundaria Bs	7,19	1,81	7,44	1,04	6,90	1,68	6,81	1,73	7,22	2,40	7,99	1,90	7,26	1,42
	Primaria y Media	6,50		8,50		6,83		6,38		6,73		6,43		6,90	
	Bpbs	8,25		6,75		7,83		8,00		8,67		9,57		8,18	
	M y BS	7,24	2,03	7,65	1,50	6,71	1,55	6,93	1,42	7,51	1,46	8,15	1,42	7,36	1,24
	BP, M y BS	8,20	0,93	8,00	1,40	7,97	0,76	8,48	0,81	9,07	0,85	9,54	0,48	8,54	0,50
	P-Valor**	0,020		0,018		0,101		0,006		0,006		0,000		0,002	
Tipo de contratación	A Término Indefinido	6,32	1,76	7,46	1,30	7,13	1,31	7,15	1,23	7,29	1,55	7,84	1,34	7,20	1,10
	Temporal Renovable	8,49	0,95	8,28	1,22	7,82	1,28	7,75	1,35	8,42	1,23	9,06	1,03	8,30	0,97
	Nombramiento Oficial	5,03	1,58	7,13	1,66	6,32	1,74	6,28	1,39	6,62	1,83	7,91	1,53	6,55	1,24
	P-Valor**	0,000		0,001		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	
Horas de Trabajo	Menos de 8 Horas	6,93	1,7	7,28	1,78	6,86	1,53	6,78	1,65	7,32	1,88	7,39	1,76	7,10	1,47
	8 horas	8,33	1,22	8,19	1,16	7,71	1,38	7,61	1,38	8,22	1,40	8,93	1,14	8,16	1,06
	Más de 8 Horas	7,80	1,98	7,16	2,47	7,62	1,11	8,62	0,95	9,16	0,9	8,02	1,49	7,80	1,98
	P-Valor**	0,000		0,016		0,002		0,002		0,000		0,000		0,000	
Sector de la institución	Pública	5,42	1,55	7,25	1,52	6,61	1,59	6,59	1,43	6,87	1,75	7,83	1,48	6,76	1,20
	Privada	8,50	1,02	8,21	1,24	7,79	1,28	7,73	1,34	8,38	1,22	9,05	1,02	8,28	0,97
	P-Valor*	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	

Fuente: Autoría propia. \* Prueba de Mann-Whitney. \*\* Prueba de Kruskal-Wallis.

En el análisis de la escala Bienestar Laboral General (BLG), en sus subescalas de Bienestar Psicosocial (BP) y Efectos Colaterales (EC), se encontró que la situación contractual y el sector público o privado de la institución en la que trabajan los docentes son significativas para la subescala de BP, en los tres aspectos que lo componen: Afectos, es decir, lo que sienten los docentes actualmente por su trabajo, con un  $p=.002$ ; Competencias, es decir, la sensibilidad, racionalidad, éxito en el trabajo, con un  $p=.032$ , y Expectativas, es decir, la motivación hacia el trabajo, identificación con la organización, con un  $p=.033$  (ver [Tabla 2](#)). Además, los docentes con contrato temporal renovable presentaron una puntuación más alta en la subescala de BP, que los docentes con otro tipo de contratos, con un  $p=.004$  (Ver [Tabla 2](#)). Y, los docentes de instituciones públicas presentaron un menor puntaje en la subescala de BP que los docentes de instituciones privadas, con un  $p=.001$  (Ver [Tabla 2](#)).

**Tabla 2.** Subescala de bienestar psicosocial en función de algunas características principales de los participantes.

		Afectos			Competencias			Expectativas			Psicosocial Total		
		M	D.E.	p	M	D.E.	p	M	D.E.	p	M	D.E.	p
Situación Contractual	A Término Indefinido	7,29	1,55		5,61	1,81		5,85	0,90		5,63	1,15	
	Temporal Renovable	8,42	1,23	0,002**	0,91	5,98	0,032**	6,13	0,91	0,033**	1,23	6,39	0,004**
	Nombramiento Oficial	6,62	1,83		1,18	5,57		5,58	0,92		1,83	5,99	
Sector de la Institución	Pública	6,87	1,75	0,001*	5,76	1,54	0,004*	5,68	0,94	0,043*	5,57	1,06	0,001*
	Privada	8,38	1,22		6,40	0,89		5,98	0,89		6,13	0,90	

Fuente: Autoría propia.

\* Prueba de Mann-Whitney.

\*\* prueba de Kruskal-Wallis.

En cuanto a la subescala de EC de la escala BGL del QPW-5, que la conforman: Somatización, es decir, trastornos digestivos, dolores de cabeza, entre otros; Agotamiento, que hace referencia a la sobrecarga de la actividad laboral, desgaste emocional y alienación, en función de las características de los participantes, se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas entre los docentes con un tipo de contrato temporal renovable y los docentes con contrato a término indefinido o nombramiento oficial en la subescala de EC, con un  $p=.001$ . Los docentes que trabajan menos de 8 horas al día mostraron mayor puntaje en la subescala EC que los docentes que trabajan 8 o más horas al día, con un  $p=.035$ . Mientras que, los docentes del sector público percibieron un puntaje mayor en la subescala de EC que los docentes del sector privado, con un  $p=.000$  (ver [Tabla 3](#)).

**Tabla 3.** Subescala de efectos colaterales en función de algunas características principales de los participantes.

		Somatización			Agotamiento			Alienación			Efectos Colaterales Total		
		M	D.E.	p	M	D.E.	p	M	D.E.	p	M	D.E.	p
Situación Contractual	A Término Indefinido	2,03	1,75		3,18	1,77		1,83	1,59		2,39	1,54	
	Temporal Renovable	1,62	1,30	0,02**	2,28	1,56	0,000**	1,10	1,30	0,001**	1,67	1,23	0,001**
	Nombramiento Oficial	2,56	1,58		3,71	1,58		1,98	1,03		2,75	1,22	
Horas de Trabajo	Menos de 8 Horas	1,79	1,28		2,98	1,32		1,24	1,44		2,01	1,22	
	8 horas	1,80	1,35	0,148**	1,62	1,19	0,033**	1,81	1,26	0,022**	1,35	2,44	0,035**
	Más de 8 Horas	1,46	2,09		2,84	1,31		1,22	1,25		1,84	1,12	
Sector de la Institución	Publica	2,36	1,69	0,01*	3,41	1,75	0,000*	1,92	1,34	0,000*	2,59	1,43	0,000*
	Privada	1,59	1,30		2,36	1,52		1,12	1,30		1,69	1,20	

Fuente: Autoría propia.

\* Prueba de Mann-Whitney.

\*\* prueba de Kruskal-Wallis.

## Discusión

El presente estudio analizó la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral percibido en los docentes de primaria y secundaria de colegios de la ciudad de Cali (Colombia). De manera particular, se encontró que según el sector en el que se realiza la labor, privado o público, se presentan diferencias significativas con un  $p=.000$  en la subescala de Método de Regulación de la escala CT del QPW-5. Es decir, los docentes del sector privado perciben mejores condiciones que los del sector público respecto de los tiempos de trabajo y descanso, retribución económica, carga de trabajo y conciliación trabajo vida privada y familiar. Y, los docentes que trabajan en el sector público percibieron un aumento de los ritmos de trabajo, lo cual puede afectar su bienestar; tal como se reporta en diversas investigaciones (Guevara et al., 2015; Oliveira et al., 2004; Sisto & Fardela, 2014), en las que el aumento en las cargas de trabajo, los cambios en las condiciones de contratación y la incorporación de nuevos cánones de evaluación de desempeño de los docentes, entre otras situaciones, actuaron en detrimento del bienestar laboral de los docentes, manifestado en malestar e inconformidad.

Los resultados evidenciaron que los docentes tienen una importante carga de trabajo, que se asocia a su bienestar laboral. De modo que, 16.9% de los docentes participantes en la presente investigación cuentan con un segundo empleo y 22.7% trabajan en dos niveles de educación, por ejemplo: primaria y secundaria, en la misma jornada y establecimiento educativo, lo que implica una mayor demanda cognitiva y acarrea un aumento en las horas para la preparación

de clases, calificación y otras actividades; y esta situación se asocia de manera significativa con un incremento en el agotamiento y la presencia de somatizaciones, así como, de conductas evitativas, mal humor y trato despersonalizado en la relación con los estudiantes. En sentido contrario a estos hallazgos, Murillo y Román (2012) y Weinstein (2015) señalan que mejores condiciones en el tipo de contratación, tiempos de trabajo que no sean superiores a los pactados, y la dedicación a un solo empleo, repercuten en un aumento de la satisfacción y motivación de los docentes por el trabajo realizado y una mejor relación profesor estudiante.

Con respecto a los resultados de la de la subescala Adaptación de la Persona a la Organización, del instrumento QPW-5, en los docentes se encontró una diferencia significativa entre hombres y mujeres, con un  $p=.001$ , de modo que los hombres se adaptan menos que las mujeres a elementos que la organización les provee en términos de expectativas, aspiraciones, desarrollo personal y profesional. Esta percepción de falta de apoyo de la institución educativa y de las políticas públicas en relación con los acuerdos laborales, propicia la insatisfacción en los docentes (Saltijera & Ramos, 2015). A esto se suma que, en diferentes países de Latinoamérica, los docentes del sector público se han visto afectados por una política de reducción de salario, que se presentó de manera simultánea con medidas de flexibilización y aumento de contratos temporales, lo que ha desfavorecido su calidad de vida personal y laboral, y generada insatisfacción (Ávalos et al, 2010; Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación [FECODE], 2019b; Oliveira et al., 2004; Sisto, 2011).

Respecto a los entornos laborales en los que desarrollan sus actividades, es decir, los recursos materiales y técnicos para poder realizar la labor docente, se encontró una diferencia significativa entre los que laboran en los sectores público y privado, con un  $p=.000$ . En el sector público, los docentes consideran que estos recursos tienden a ser escasos y limitados. Resultado que se corrobora con la realidad de las instituciones educativas colombianas, cuyos recursos están supeditados a presupuestos estatales que se distribuyen en todo el territorio nacional y no necesariamente acorde a las necesidades puntuales de cada institución; mientras que, las instituciones educativas privadas cuentan con presupuestos propios que provienen de diversas fuentes como matriculas, bonos, entre otros, que les permiten de manera autónoma, designar recursos para el desarrollo de la labor docente (FECODE, 2019b; Oliveira et al, 2004). Cabe mencionar que, la actividad docente realizada en ambientes seguros, saludables y con bienestar, permite al individuo encontrar lógica, sentido, a las tareas asociadas a su labor, enriquecimiento de su identidad, guía para sus acciones, coherencia y equilibrio en la vida supeditado al trabajo propio (Da Rosa & Piccinini, 2007; Romero, 2019).

En la escala de Bienestar Laboral General se encontró una relación significativa entre la subescala de Bienestar Psicosocial y la situación contractual, de modo que, el nivel de satisfacción por la labor, la seguridad, la competencia para asumir las tareas docentes, la identificación con los valores institucionales y la autoestima profesional, correlacionan con el tipo de contratación, con un  $p=.004$ , el vínculo contractual y el mantenimiento de éste, a lo

largo de los años. En esta línea, los docentes que tienen un contrato a término indefinido perciben que su motivación, identificación con los valores de la institución, autoestima profesional y confianza con el futuro profesional, entre otros aspectos, mejoran con el paso del tiempo. En contraste, la situación contractual de carácter temporal, indefinida o por nombramiento oficial, genera en el profesorado un aumento en sus expectativas de renovación o mantenimiento de su contrato, lo que propicia insatisfacción, baja motivación hacia su trabajo o baja eficacia profesional.

En la subescala de Efectos Colaterales se hallaron correlaciones significativas tanto con la situación contractual como con la cantidad de horas laboradas, con un  $p = .001$ ; de modo que el aumento del horario de la jornada de trabajo, sin recibir pago extra o compensatorios, así como el tipo de contratación temporal, genera en los docentes diversas molestias, principalmente, de carácter físico. Esta situación puede desfavorecer el compromiso de los docentes frente a sus labores y sus estudiantes (Hind et al, 2015; Murillo & Román, 2012; Schaufeli & Salanova; 2014; Surth, 2011); puesto que múltiples estudios han demostrado que las condiciones de trabajo repercuten en la calidad del mismo (Blanch. 2011b; Romero, 2019; Sisto & Fardela, 2014), así como en la motivación, compromiso, satisfacción, rendimiento laboral, bienestar, salud y seguridad. Más aún, aspectos propios del trabajo, influyen en la vida cotidiana de los individuos dentro y fuera de su labor, por ejemplo, en el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social (Corredor, 2004; Gómez-Restrepo, et. al., 2009; Hinds et al., 2015; Schaufeli & Salanova, 2014).

En síntesis, las características contractuales del empleo, el clima laboral, la conciliación trabajo-vida y el control sobre su trabajo, son aspectos fundamentales en la calidad de las condiciones laborales y la satisfacción de los docentes. Al igual que estar inmerso en un lugar de trabajo saludable, donde los trabajadores y el personal directivo colaboran en la aplicación de los procesos de mejora para la promoción de la salud, la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo; tal como lo señalan diversas organizaciones (Organización Mundial de la Salud [OMS] / Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2010; WHO, 2008). En caso contrario, condiciones de trabajo precarias y poco favorables para los docentes, traen como efecto la existencia de fatiga, problemas de salud, enfermedades, aumento de los accidentes laborales e incluso sufrimiento por el ejercicio de la labor; la precariedad de las condiciones de trabajo hace que el individuo se vea amenazado en su desempeño, satisfacción y el sentido que otorga a su labor (Blanch, 2011a; García & Muñoz, 2013).

## Conclusión

El objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral percibido en un grupo de docentes de colegios privados y públicos de la ciudad de Cali Colombia. Los resultados permitieron identificar una relación directamente proporcional, esto es, a mejores condiciones laborales, los docentes

perciben de manera más favorable su bienestar psicosocial. Dichos aspectos, se relacionan con la calidad de las condiciones de trabajo, como oportunidades de desarrollo promoción, bienestar, identidad y sentido de la profesión docente. En esta línea, se ha de propender por entornos saludables de trabajo, donde prime el equilibrio de la jornada laboral que propicia un mejoramiento del balance trabajo vida, así como entornos de socialización laborales donde se priorice la continuidad del vínculo contractual y la mejora salarial.

Para investigaciones futuras de las condiciones del trabajo en el contexto de la educación, se recomienda tener en cuenta las dimensiones de *Burnout* y *Engagement*, que aluden a aspectos tanto positivos como negativos que se presentan en el trabajo, y en las condiciones laborales en las cuales está contenida la tarea docente. Así mismo, se recomienda la utilización de otras técnicas de estadística inferencial para una mayor significancia de los datos. Como recomendaciones, los resultados obtenidos permiten extraer ideas para la prevención de riesgos psicosociales de los docentes de primaria y secundaria, en los contextos latinoamericanos, donde se presentan continuas transformaciones en las dinámicas de educación y laborales.

### Conflicto de intereses

Los autores declaramos no tener conflicto de intereses.

### Referencias

- Ahad, N. A., Yin, T. S., Othman, A. R., & Yaacob, C. R. (2011). Sensitivity of normality tests to non-normal data. *Sains Malaysiana*, 40(6), 637-641.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-97.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, P. (2009). International perspectives on the Meanings of Work and Working: *Current Research and Theory. Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167. <https://doi.org/10.1177/1523422309333494>
- Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La Profesión Docente: Temas y Discusiones en la Literatura Internacional. *Estudios pedagógicos*, 36(1), 235-263. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100013>
- Avargues, M., & Borda, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de psicología clínica y de la salud*, (6), 73-78.
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda., P., & Suárez, K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología* 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.2102>
- Blanch, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. (210-238.). México -Barcelona: Anthropos – UAM
- Blanch, J. M. (2011a). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*. Madrid: Consejo General de Colegios

Oficiales de Psicólogos de España. 1-3.

- Blanch, J. M. (2011b). Afrontando la nueva gestión pública: obedeciendo y resistiendo. In A. M. Méndes (Coord.). *Relações de dominação e modos de resistência no contexto trabalho-saúde*. São Paulo: Mackenzie.
- Blanch, J.M., Sahagún, M.A., & Cervantes, G. (2010a). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Blanch, J.M., Sahagún, M.A. Cantera, L., & Cervantes, G. (2010b). Estructura factorial de la escala de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Bonilla-Mejía, L., Cardona-Sosa, L. M., Londoño-Ortega, E., & Trujillo-Escalante, L. D. (2018). *¿Quiénes son los docentes en Colombia? Características generales y brechas regionales*. Documento de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana; Banco de la República. No. 276. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9560/DTSERU%20276.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Caro A.Y., Agudelo A.A., & Benavides F.G. (2011) Relación entre las condiciones de trabajo y el estado de salud en la población trabajadora afiliada al Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*; 29(4), 392-401.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1090 del 06 de septiembre del 2006. Por lo cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Cornejo, R. (2009). Secondary school teachers' working conditions and wellbeing discomfort in Santiago Chile. *Educación y Sociedades*, 30(107), 409 - 426.
- Corredor, C.E. (2004). Papel del trabajo en el contexto de la globalización. *Porik AN*, 9, 131-160. *Educação e Sociedade*, 30(107), 409-426.
- Da Rosa, S., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Delgado, M., & Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el Desempeño organizacional: un estudio de caso*. <https://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo.pdf>
- Drobni, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions & Quality of Life in Europe. *Socia Indicators Research*. 99(2), 205-225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Eurofound. (2010). *European Industrial Relations Dictionary*. <https://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>
- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100(1), 43-54.

- Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. (2019b). Boletín de Prensa No. 24. *Fecode participará decididamente en el Paro Nacional del 21 de noviembre*. [https://www.fecode.edu.co/images/boletin\\_prensa\\_2019/BOLETIN\\_DE\\_PRENSA\\_N\\_24\\_de\\_2019.pdf](https://www.fecode.edu.co/images/boletin_prensa_2019/BOLETIN_DE_PRENSA_N_24_de_2019.pdf)
- García, C., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*, 32(2), 30-42.
- Gentili, P., Suárez, D., Stubrin, F., & Gindín, J. (2004). Reforma educativa y luchas docentes en América Latina. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1251-1274. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400009>
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, M. C., & Avella-García, C. B. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana De Psiquiatría*, 38(2), 279-293.
- Guevara, A. C., Sánchez, C. M., & Parra, L. (2015). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.4.2014.4963>
- Hargreaves, A. (1998). La práctica emocional de la enseñanza. *Enseñanza y formación docente*, 14, 835-854.
- Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K., & Biglan, A. (2015). Teacher distress and the role of experiential avoidance. *Psychology in the Schools*, 52(3), 284-297. <https://doi.org/10.1002/pits.21821>
- Medrano, L. A., & Trógolo, M. A. (2018). Employee well-being and life satisfaction in Argentina: The contribution of psychological detachment from work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 69-81. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de docencia universitaria*. 15(1), 195-218. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (1994) *Ley 115 de 1994*. *Diario Oficial No. 41.214, de 8 de febrero de 1994*. Ley general de educación. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1645150>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2002) *Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Bogotá D.C.: Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2005). *Tres Miradas a la Formación Docente*. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89943.html>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2009). Maestros competentes. *Al tablero, el periódico de un país que educa y que se educa*. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-195576.html>

- Ministerio de Salud de Colombia. (1993). *Resolución 8430 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud de Colombia.
- Murillo, F. J., & Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista peruana de investigación educativa*, (4), 7-42. <https://doi.org/10.34236/rpie.v4i4.25>
- Ochoa, P., & Blanch, J. M. (2016). Work, malaise, and wellbeing in Spanish and Latin-American doctors. *Revista de Saúde Pública*, 50(21), 1-14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050005600>
- Oliveira, A., Gonçalves, B., & Melo, D. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(20), 183-197.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* (tesis de pregrado). Ministerio de Salud Pública de Cuba, Escuela Nacional de Salud Pública. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Habana, Cuba. [http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS\\_VIERA.pdf](http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2004). *Educación Superior en una Sociedad Mundializada. Documento de Orientación*. París: UNESCO
- Organización Mundial de la Salud / Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Pacenza, M. I., & Cordero, S. (2008). Trabajadores de salud y educación: Condiciones de trabajo y construcción de identidades profesionales. El caso de General Pueyrredón. *Perspectivas en Psicología*, 5(1), 58-68.
- Patricio, M., Ferreira, F., Oliveiros, B., & Caramelo, F. (2017). Comparing the performance of normality tests with ROC analysis and confidence intervals. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 46(10), 7535-7551. <https://doi.org/10.1080/03610918.2016.1241410>
- Pérez, P., (2012). Malestar docente. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 21. 1-6.
- Quintero, S., & Hernández, J. A. (2020). Síntomas de Depresión asociados al Síndrome de Burnout ya condiciones socio-laborales de Docentes de Colegios Públicos de Envigado-Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- R Development Core Team (2018). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.R-project.org>
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.
- Rivero, L. F., & Cruz, M. A. C. (2010). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemas actuales de salud de los docentes mexicanos. *Psicología y Salud*, 20(2), 239-249.

<https://doi.org/10.25009/pys.v20i2.607>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. En Robbins, S. y Judge, T. (Eds.), *Comportamiento organizacional*. (pp. 70-91). México DF: Pearson.
- Romero, M. P. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana De Psicología*, 22(2), 267–291. <https://doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Saltijera, T., & Ramos, R. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud mental*, 38(5), 361-369. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.049>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. En: Peeters, M., De Jonge, J. & Taris, T. (coord). *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester U.K: Wiley & Sons.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y pensamiento*, 31(59), 178-192.
- Sisto, V., & Fardela, C. (2014). El eclipse del profesionalismo en la era de la rendición de cuentas. Modelando docentes en el contexto del Nuevo Management Público. *Cuadernos de Educação*, 9, 3-23. <https://doi.org/10.15210/caduc.v0i49.5580>
- Surth, L. (2011). La salud emocional en el aula. *Revista Educación en Valores*, 2(16), 69-83
- Weinstein, J. (2015). *Elementos de la subjetividad de los docentes latinoamericanos a partir del estudio TERCE*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OREALC-UNESCO: Santiago. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244951?posInSet=2&queryId=N-EXPLORE-bb8a6363-55ca-4177-9dff-424751a6ef1e>
- WHO. (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. WHO Protecting Workers' (Leka, S., & Cox, T., Eds.). Geneva: World Health Organization. Health Series.