

# Compromiso y sobrecarga laboral: la paradoja del significado del trabajo en profesores de colegios en Cali, Colombia

Engagement and Work Overload: The Paradox of the Meaning of Work in School Teachers in Cali, Colombia

Comprometimento e sobrecarga de trabalho: o paradoxo do significado do trabalho entre professores de colégios em Cali, Colômbia

Martha Patricia Romero-Caraballo

Kewy Sarsosa-Prowesk

Víctor Hugo Charria Ortiz

*Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Programa de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana de Cali*

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.10621>

## Resumen

Partiendo de la importancia del trabajo para los seres humanos, esta investigación tuvo como objetivo comprender la configuración del significado del trabajo en profesores de colegios de la ciudad de Cali, en el contexto de las dinámicas cambiantes de las condiciones de trabajo. Para ello, participaron 132 docentes del sector público y privado. Se realizó un análisis de contenido de los datos obtenidos, y los resultados muestran categorías

de significado del trabajo narrado en positivo con alto componente de compromiso y en defensa de la vocación docente, al ser un trabajo que se realiza por el futuro de un país, incluso sobrepasando condiciones de trabajo como la sobrecarga laboral, al igual que la incertidumbre de continuidad del vínculo laboral y otras políticas públicas y de índole privado.

*Palabras clave:* significado del trabajo; condiciones laborales; compromiso docente; sobrecarga laboral docente.

---

Martha P. Romero. P.h. D., docente investigadora del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Grupo de Investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4018-3350>

Kewy Sarsosa. Magíster, docente investigadora del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8906-3651>

Víctor Hugo Charria. Magíster, docente investigador del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9138-7460>

Este proyecto fue financiado por la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

Cualquier inquietud puede ser dirigida al correo electrónico: [martha.romero@javerianacali.edu.co](mailto:martha.romero@javerianacali.edu.co)

---

Para citar este artículo: Romero, M. P., Sarsosa, K., & Charria, V. (2024). Compromiso y sobrecarga laboral: la paradoja del significado del trabajo en profesores de colegios en Cali, Colombia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 42(3), 1-17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.10621>

## Abstract

Given the importance of work for human beings, this study aimed to understand the configuration of the meaning of work among schoolteachers in the city of Cali within the context of changing work conditions. A total of 132 teachers from both the public and private sector participated in the research. A content analysis was conducted on the collected data, revealing categories of the meaning of work predominantly narrated in a positive way, with a strong sense of commitment and a defense of the vocation of teaching. Teaching was perceived as a profession carried out for the future of the country, even in the face of challenging work conditions such as excessive workload, job insecurity, and the impact of public and private policies.

*Keywords:* meaning of work; working conditions; teacher commitment; teacher work overload.

## Resumo

Dada a importância do trabalho para os seres humanos, esta pesquisa teve como objetivo compreender a configuração do significado do trabalho para professores de escolas na cidade de Cali, considerando como contexto as dinâmicas de transformação das condições laborais. O estudo contou com a participação de 132 professores dos setores público e privado. A análise de conteúdo dos dados revelou que as categorias relacionadas ao significado do trabalho foram predominantemente narradas de forma positiva, evidenciando um alto nível de comprometimento e a defesa da vocação docente. O ensino foi percebido como uma profissão exercida em prol do futuro do país, mesmo diante de desafios como a sobrecarga de trabalho, a incerteza quanto à continuidade do vínculo empregatício e o impacto de políticas públicas e privadas.

*Palavras-chave:* significado do trabalho; condições laborais; comprometimento docente; sobrecarga de trabalho docente.

Los estudios en ciencias sociales han destacado la relevancia del trabajo en la vida humana, abordándolo desde diversas perspectivas epistemológicas,

metodológicas y analíticas (Antunes, 2000, 2005; Ardichvili & Kuchinke, 2009; Arendt, 2005; Blanch, 2012; De la Garza, 2014; Méda, 2007; Mow, 1987; Romero, 2017). Asimismo, han reconocido las transformaciones y cambios que el trabajo ha tenido a nivel económico y social en las últimas décadas, y sus repercusiones en la configuración de su significado (Burger et al., 2012; Morin, 2004; Neffa, 1995; Ochoa & Blanch, 2016).

Estos cambios han afectado a diversas organizaciones de servicio, incluidas las áreas médica, judicial y educativa en todos sus niveles, desde la educación básica hasta la superior. En particular, los efectos de los cambios en el sector educativo respecto a la actividad profesoral en el ámbito de la enseñanza básica y media en Colombia. Según la clasificación del Ministerio de Educación Nacional [MEN] (1994), esto no solo se presenta a nivel organizacional, sino también individual, donde la profesión docente se considera un trabajo como “cualquier otro”, lo que lleva a la pérdida de su estatus e identidad, lo cual afecta la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en este ámbito (Sisto, 2005, 2009, 2012; Sisto & Fardella, 2008; Sisto et al., 2013).

En Colombia, ante ejecución de la reforma a la educación, el quehacer docente se ha permeado por reformas implementadas en otros países como Chile (Ramírez & Téllez, 2006; Soto et al., 2016), que han influenciado la organización escolar, en la medida que se presentan nuevas maneras de enseñar y evaluar, que conducen a cambios y aumento en el tiempo dedicado por los profesores para la planificación y evaluación de su trabajo. Como consecuencia, se presenta una intensificación laboral que exige al profesorado a responder a mayores exigencias en el mismo tiempo. En ese contexto, los docentes de primaria y secundaria expresan su preocupación por el aumento de mayores problemas comportamentales en los alumnos, viéndose muchas veces sin los recursos suficientes para solucionarlos. Todo esto, sumado a las extenuantes condiciones laborales que exceden lo establecido

en su rol y actividades (Cifuentes & Camargo, 2016; García & Muñoz, 2013; Gómez-Restrepo et al., 2009; Rodríguez, 2012; Weinstein, 2016).

Por otra parte, se están implementando cambios y reformas en los planes de estudio y en la estructura del sistema educativo para adaptar la enseñanza a una sociedad diversa, dinámica e intercultural. Estas transformaciones impactan directamente en la noción misma de profesionalidad docente (García-Martínez, 2000). Sin embargo, el trabajo docente tiende a ser subestimado, ignorando que requiere conocimientos especializados. Esto afecta su desempeño, así como la falta de valoración por el tiempo dedicado al traslado, planificación, revisión de actividades, gestión de calificaciones, exigencias emocionales, burocráticas y salariales que impactan negativamente su salud (Arrigoni, como se citó en Iguasnia & Saquisela, 2021).

Para los docentes formados en un sistema de trabajo consolidado y acostumbrados a tomar sus propias decisiones, la necesidad de responder a demandas cambiantes puede generar una sensación de desestabilización. El cambio, al mover a las personas de lo conocido y confortable hacia lo desconocido, inusual e incómodo (Flamholtz & Randle, 2008), puede despertar una diversidad de temores e incertidumbre. Desde esta perspectiva, las transformaciones, ajustes o reformas en las dinámicas organizacionales de las instituciones educativas, traerán efectos en lo concerniente al significado del trabajo que tienen los profesores.

En el fondo, la resistencia al cambio en el ámbito docente surge del temor a perder algo que se considera valioso o a abandonar lo familiar en favor de lo desconocido (Ibrahim et al., 2013). Esta resistencia puede manifestarse de diversas maneras, desde la adopción de una actitud pasiva hasta la oposición activa a las nuevas propuestas (Córica, 2020). Es importante destacar que los profesores tienen la capacidad de desempeñar múltiples tareas simultáneamente, siempre que estas se definan de manera clara y precisa. De lo contrario, la falta de información explícita sobre

los procesos delegados puede generar frustración e interferir en el logro de los objetivos establecidos por la organización.

El trabajo, más allá de ser una mera actividad para obtener ingresos, posee un profundo significado tanto a nivel personal como social. Spinelli-de-Sá et al. (2017) proponen que estas dos dimensiones del significado del trabajo, se encuentran interconectadas y están influenciadas por componentes afectivos.

Pereira y Tolfo (2017) coinciden en la importancia de estos componentes para comprender el significado del trabajo. Su análisis en conjunto permite obtener una visión más completa del impacto que el trabajo tiene en las personas, tanto a nivel individual como social. En este sentido, el significado del trabajo es un concepto multifacético que abarca dimensiones personales y sociales. Los componentes afectivos juegan un papel crucial en su construcción, ya que influyen en la percepción, la motivación y el equilibrio que busca el individuo en su relación con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009; Pegoraro et al., 2021).

El contexto macro también influye en la construcción del significado del trabajo. Factores como las características del puesto, el tipo de contrato, la cualificación de la tarea, entre otros, tienen una influencia en su configuración. Estos aspectos, conocidos como factores psicosociales del trabajo, hacen referencia a las condiciones que se presentan en las situaciones laborales y su relación con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea e incluso el entorno; tales factores pueden favorecer o perjudicar la calidad de vida de los trabajadores (Blanch, 2014; Neffa, 2015).

En este sentido, la configuración del significado del trabajo está dada por las características de las condiciones laborales y la naturaleza de la tarea a realizar, teniendo en cuenta aspectos positivos y negativos, según la experiencia vivida en el trabajo (Romero, 2019). En particular, el significado del trabajo en los profesores de los colegios está permeado por lo que señala Cifre et al. (2003),

como los nuevos retos que el profesorado enfrenta, exigencias tan complejas, intensas, y, a menudo, contradictorias, que afectan tanto su eficacia profesional como su equilibrio personal y desarrollo humano. Así, se puede afirmar que la profesión docente es una de las más propensas al estrés, debido a la constante interacción con otras personas. Por ello, resulta fundamental equilibrar las tareas asignadas de acuerdo con sus responsabilidades, evitando que estas los conviertan en prisioneros de su labor (Salanova et al., 2003).

Un estudio latinoamericano realizado por Weinstein (2016) se centró en comprender la subjetividad de los docentes de enseñanza básica respecto a su labor pedagógica y a la escuela en la que trabajaban. Los resultados revelaron que, aunque los profesores manifestaban una alta satisfacción general con su trabajo y con la institución en la que laboraban, esta se veía empañada por la insatisfacción con el salario recibido, en países como Colombia, Guatemala y Ecuador.

Paralelamente, se evidenció una disonancia entre la percepción de su influencia educativa en los alumnos y el peso que se le atribuyen al hogar y la familia en la motivación y rendimiento estudiantil. Aunque los docentes expresan un fuerte sentido de autoeficacia y creen en su capacidad para hacer progresar a sus estudiantes, también consideran que el contexto familiar juega un papel determinante en el aprendizaje, lo cual limita su percepción de impacto en el proceso educativo.

La satisfacción del trabajo profesoral es otra de las categorías que se destaca en las narraciones del profesorado, la cual aumenta al observar que los estudiantes superan sus dificultades y cumplen con los objetivos de aprendizaje propuestos. Sin embargo, se presenta una paradoja desde el punto de vista de las condiciones laborales, pues el aumento en el tiempo de dedicación y atención para el desarrollo de su trabajo (sobrecarga de trabajo), trae consigo agotamiento y aspectos de desmotivación hacia la profesión docente.

Lo anterior genera inseguridad en los profesores, sumado a problemas como el estrés, la imposibilidad de perfeccionar su labor y la falta de tiempo para reflexionar sobre su trabajo. Aunque se fomenta la formación continua, los cursos ofrecidos por el Ministerio de Educación suelen carecer de conexión con las demandas reales del periodo lectivo, en el que los profesores también asumen roles adicionales como tutores, coordinadores o miembros de comités. Por ello es crucial que estos aspectos sean considerados en futuras investigaciones que fortalezcan las competencias profesionales y mejoren la calidad de vida del profesor (Iguasnia & Saquisela, 2021).

Además, la insatisfacción de los docentes también se ve afectada por la remuneración, ya que esta impacta tanto su calidad de vida personal como laboral. La implementación de políticas de contención salarial, junto con la flexibilización laboral y aumento de contratos temporales, ha generado sentimientos de insatisfacción en los trabajadores de la educación. A esto, se suman preocupaciones relacionadas con la salud laboral y otras condiciones que afectan su bienestar (Charria et al., 2022; Comejo, 2009; García & Muñoz, 2013; Gómez-Restrepo et al., 2009; Flores, 2015).

En cuanto a la satisfacción, se evidencia una paradoja: cuanto mayor es la dedicación de tiempo y energía que los docentes invierten en su labor —especialmente al atender las carencias de sus alumnos y mejorar su desempeño pedagógico—, más pueden verse afectadas otras actividades profesionales, como tener menos tiempo para preparar sus clases, corregir trabajos y autoevaluarse.

Otro aspecto subjetivo relacionado con el significado del trabajo y las condiciones laborales, según Weinstein (2016), es la desproporción entre las condiciones salariales y la asignación de tiempos para la preparación e impartición de clases. Esta situación genera una percepción de inequidad por parte de los profesores, afectando negativamente su motivación y la valoración de su labor.

Asimismo, el bienestar subjetivo se ve afectado por las demandas laborales y la intromisión en la vida privada, lo que provoca un desbalance entre el trabajo-vida personal, que impacta negativamente en el bienestar general de los profesores (Charria et al., 2022). La confianza que se ve fortalecida en los vínculos primarios, como familia y amigos, cobra especial relevancia. Los docentes apuestan por mantenerlos, debido al significado que tienen las interacciones personalizadas y el apoyo que brindan, los cuales se configuran como redes de apoyo fundamentales para su bienestar.

Algunas de las condiciones que producen estrés y desgaste en los profesores incluyen la sobrecarga laboral, el número de estudiantes por aula, las tareas administrativas y algunas dinámicas organizacionales (García & Muñoz, 2013; Saltijeral & Ramos, 2015). A su vez, el proceso de ascenso y recategorización docente representa otro factor de tensión, ya que exige cumplir múltiples requisitos, como evaluaciones que demandan tiempo y la obtención de una nota mínima para completarlo con éxito (Iguasnia & Saquisela, 2021).

En esta misma línea, Saltijeral y Ramos (2015) consideran que las altas exigencias, la falta de recursos y ausencia de recompensas económicas, son situaciones que generan sentimientos de frustración, los cuales se asocian con una percepción de incompetencia profesional, personal y colectiva, características propias del síndrome de Burnout (Gil Monte, 2012; Llorens et al., 2005; Salanova et al., 2000; Salanova & Schaufeli, 2004).

Por otro lado, Saltijeral y Ramos (2015) recalcan la relación entre profesor-estudiante, como un aspecto que puede generar malestar y ser fuente de estrés, llegando a generar una crisis en su identidad profesional. En parte, por no lograr dar solución a problemáticas de los estudiantes, como violencia física y psicológica, desarraigo familiar o la desmotivación de estos por su formación, ya que no poseen herramientas o habilidades para hacerle frente a este tipo de situaciones.

El aula, como espacio de aprendizaje, está profundamente influenciada por la personalidad y el estilo de enseñanza de cada profesor. Las condiciones laborales, los recursos disponibles, la diversidad del alumnado, el reconocimiento recibido y la organización del centro educativo son factores que, en mayor o menor medida, condicionan la satisfacción que los profesores experimentan en su labor (Palomares, 2020).

Del mismo modo, las condiciones en las que se lleva a cabo la enseñanza y la transmisión del conocimiento influyen en la configuración de aspectos subjetivos, como el significado que los docentes atribuyen a su trabajo. Así pues, condiciones de trabajo flexibles y precarias, altos índices de estrés, aumento en los índices de síndrome de Burnout, baja calidad de vida laboral, pocas expectativas de promoción y desarrollo en el lugar de trabajo, aumento en las cargas de trabajo, entre otras, son algunas de las variables que presentan incidencia en la configuración del significado del trabajo (Dakduk & Torres, 2013; Díaz et al., 2005; Romero, 2019).

En el contexto de la ciudad de Bogotá, diversos estudios han analizado las condiciones laborales y la salud de los docentes en colegios públicos, evidenciando un preocupante deterioro tanto físico como mental en este colectivo (Castro et al., 2009; Garzón-Godoy et al., 2022; Gómez-Restrepo et al., 2009). Se puede afirmar que existe un consenso generalizado sobre la desvalorización de la profesión docente, al punto de considerarse un proceso de precarización (Sánchez-Cerón et al., como se citó en Garzo-Godoy et al., 2022).

Se sugiere que el significado del trabajo se construye a partir de la interacción instrumental con las condiciones laborales y docentes. Como resultado, se configura una identidad profesional marcada por una vocación orientada hacia el futuro personal y al progreso del país (Coutinho et al., 2011; Díaz et al., 2005; Ochoa & Blanch, 2016).

Por lo tanto, el presente estudio tuvo como objetivo describir el significado que los docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, atribuyen a su labor. Considerando que el significado del trabajo se configura desde la relación que se establece con la labor realizada, así como las condiciones laborales en las que este se presenta.

### Método

La presente investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, con una aproximación fenomenológica que conlleva a un orden de intereses para dar cuenta del significado y la experiencia del trabajo desde la perspectiva de la sobrecarga y el compromiso docente (Bolaños, 2015; Gurdián, 2007). Se priorizó el análisis de las experiencias personales de los docentes participantes, así como la comprensión del significado que atribuyen a dichas experiencias. En este sentido, el estudio buscó comprender la modulación de las experiencias expuestas por los participantes, en cuanto al

contexto cambiante de los profesores escolares (Gros, 2023; Moustakas, 1987).

### Participantes

Se contó con la participación de 132 profesores de enseñanza básica y media, los cuales pertenecían a instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Cali (ver tabla 1). La selección de la muestra fue por conveniencia, que, de acuerdo con Casal y Mateu (2003), consiste en la elección por un método no aleatorio, que limita la representatividad de la muestra, pero que el alcance de la presente investigación permite profundizar en los hallazgos obtenidos y no en la generalización de los mismos. Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: (a) ser profesor de cualquier materia en nivel de educación desde transición, primaria, secundaria (sexto a noveno) y bachillerato (grado décimo y undécimo), (b) tener entre dos o más años con el mismo tipo de contrato, y (c) más de un año de vinculación en la institución educativa.

Tabla 1.  
*Características sociodemográficas de los participantes*

Aspecto	Número de participantes	
Género	Femenino	96
	Masculino	36
Carácter de la institución educativa	Pública	52
	Privada	80
Nivel de educación	Licenciatura	56
	Tecnología	5
	Profesional	29
	Especialización	27
	Maestría	15
Contratación	Temporal renovable	76
	Término indefinido	25
	Nombramiento oficial con el Estado	28

Fuente: elaboración propia.

### Técnica de recolección de la información

La recolección de información se realizó a partir del instrumento tipo cuestionario QPW-5 (Blanch et al., 2010), específicamente en su apartado cualitativo de preguntas abiertas, el cual constituyó el eje central del análisis. Dicho instrumento fue diseñado para la recolección de datos del proyecto “Working Under the New Public Management. Meanings, Risks & Results WONPUM”, de la Universidad Autónoma de Barcelona. Se evocó la experiencia subjetiva de los docentes en relación con el significado que otorgan a su trabajo mediante las preguntas abiertas 10, 11 y 12, las cuales hacen referencia al significado del trabajo, palabras clave al pensar en el trabajo y lo mejor y lo peor del trabajo, a saber: 10. Defina lo que *trabajar* significa para usted en el siguiente recuadro. En esta pregunta se indaga por la vivencia individual y experiencia *en y con* el trabajo docente; 11. Escriba *cinco palabras clave* que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo; 12. De su trabajo señale: lo mejor y lo peor. Con esta pregunta, el participante describe en 5 palabras sus valores y creencias en relación con el trabajo.

### Técnica de análisis de la información

El análisis de la información se centró en los datos cualitativos de las preguntas 10, 11 y 12, utilizando el estudio de contenido propuesto por Bardin (2002), a partir del cual se hizo la sistematización de la información textual, haciendo énfasis en el sentido del texto. El análisis tuvo las siguientes fases: (a) codificación con códigos alfanuméricos: P = participante, H/M = género, y # = número aleatorio. (b) Categorización del corpus de palabras y frases: con un enfoque deductivo, donde se identificaron 20 categorías, que se especifican en el apartado procedimiento con la utilización del software Atlas TI versión 8.0, se

revisaron las frecuencias y coocurrencias en los escritos de los participantes.

### Procedimiento

En la fase de categorización del corpus de palabras, se realizó el siguiente procedimiento: primero, se hizo la revisión ortográfica y lexicográfica del material obtenido, corrigiendo la ortografía de todos los textos. Luego, se depuró el corpus de las formas léxicas, sin contenido semántico, específicamente de la pregunta 11 (como las preposiciones y artículos). Acto seguido, se codificó y categorizó el corpus, partiendo del diccionario de palabras (categorías inductivas), que surgen de investigaciones anteriores sobre bienestar, malestar, sentidos del trabajo, lo mejor y lo peor del trabajo (ver tabla 2) (Ochoa & Blanch, 2016; Romero, 2019).

Los datos organizados por categorías fueron analizados en el programa Atlas TI versión 8.0, para obtener las frecuencias de las categorías, presencia y coocurrencia en las tres preguntas abiertas (Bardin, 2002). Por último, se realizaron nubes de palabras, como representación gráfica de las frecuencias y coocurrencias entre las categorías.

### Consideraciones éticas

Para la participación en la investigación, se tuvo en cuenta la normativa vigente en Colombia, en especial la Ley 1090 de 2006, “por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología”, y la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, que establece las normas éticas para el trato de humanos en investigación. Estas normativas sirvieron para el diseño del consentimiento informado, entregado a cada participante, garantizando la confidencialidad, voluntariedad y gratuidad de su participación. Además, para asegurar la confidencialidad de los participantes, se empleó un código alfanumérico.

Tabla 2.  
Categorías deductivas: señale lo mejor y lo peor de su trabajo

Lo mejor	Lo peor
Buenas condiciones	Falta de recursos
Bienestar	Malestar
Compromiso	Insatisfacción
Buenas relaciones	Mal ambiente
Vigor	Agotamiento
Oportunidades	Mala gestión
Relación profesor-estudiante	Ineficacia
Vocación	Obligatoriedad
Utilidad	Sobrecarga
Bendición por el trabajo	Construcción de futuro

Fuente: elaboración propia.

## Resultados

Considerando las tres preguntas abiertas (el significado de trabajar, las cinco palabras clave sobre el trabajo y lo mejor y lo peor de este), se obtuvieron los primeros resultados, lo que permitió un acercamiento a categorías deductivas relacionadas con el sentido del trabajo docente. Por un lado, respecto al sentido del trabajo, se encontró que palabras como compromiso, vocación, utilidad y relación profesor-estudiante, son las que expresan los docentes con mayor frecuencia para las vivencias del quehacer profesional (ver figura 1). En cuanto a lo mejor del trabajo y las cinco palabras clave: compromiso, oportunidades, aprendizaje, vocación y satisfacción se destacan como las principales formas de significar los aspectos positivos de la labor docente. Por otro lado, el sentido de lo peor del trabajo, se identifica con la palabra sobrecarga como categoría más representativa, que contrasta con los aspectos de lo mejor del mismo, dado que es presentada como un significado de lo peor de la experiencia docente de forma paralela.

Al revisar la figura 2, se observa la frecuencia de categorías de palabras que dan sentido al trabajo docente y que se relacionan con lo mejor del trabajo en las tres preguntas realizadas —(1) el significado de trabajar, (2) cinco palabras clave asociadas al trabajo y (3) lo mejor y peor de su trabajo—, como buenas condiciones y relación profesor-estudiante. De igual manera, en las respuestas de lo peor del trabajo, los docentes mencionan categorías como mal ambiente, mala gestión, malestar, sobrecarga, falta de recursos, agotamiento y trabajo inapropiado (ver figura 2). Asimismo, reconocen aspectos de la experiencia del trabajo docente, referidos a la jornada de trabajo, la baja remuneración, la falta de recursos, los malos tratos recibidos por parte de estudiantes y padres de familia, y la desorganización institucional, como lo peor del trabajo.

A su vez, se identificó una categoría emergente a la cual los docentes le dan importancia desde la experiencia como profesores, que se define como *construcción de futuro*. En esa perspectiva, las narraciones que hacen los docentes respecto del significado de la experiencia de construcción de

futuro, la manifiestan con discursos mediados por la vocación, como lo menciona el participante PH8: “Es lo que da en gran medida sentido a mi vida porque nací para ser docente. Me motiva aportar un poco para la formación de los niños y ayudarles a vivir el mundo mejor” (PH8).

En los relatos del profesorado sobre el significado del trabajo, se encuentran narraciones ambivalentes, donde las experiencias de los docentes están enmarcadas en experiencias que denotan construcción de futuro, realización y vocación. Sin embargo, algunos relatos describen el trabajo como una actividad instrumentalizada por el salario o un rechazo hacia este, debido al mal trato recibido por

parte de algunos actores en la dinámica relacional entre compañeros. Esto se observa en la narración hecha por la participante PM24, pues en su discurso articula un significado del trabajo docente, cómo disfrutar de lo que hace y lo considera como una construcción de futuro, así como la satisfacción por el deber cumplido: “Poner en juego mis conocimientos, mis habilidades y fortalezas en el aspecto emocional y afectivo. Disfruto de lo que hago” (PM24). De manera ambivalente, se presenta la narración realizada por la misma participante quien manifestó que lo peor del trabajo docente es: “El irrespeto y el no valor que algunos compañeros le dan al trabajo de otros compañeros” (PM24).



Figura 1. Nubes de palabras sobre afrontamiento positivo del trabajo docente

Fuente: elaboración propia.

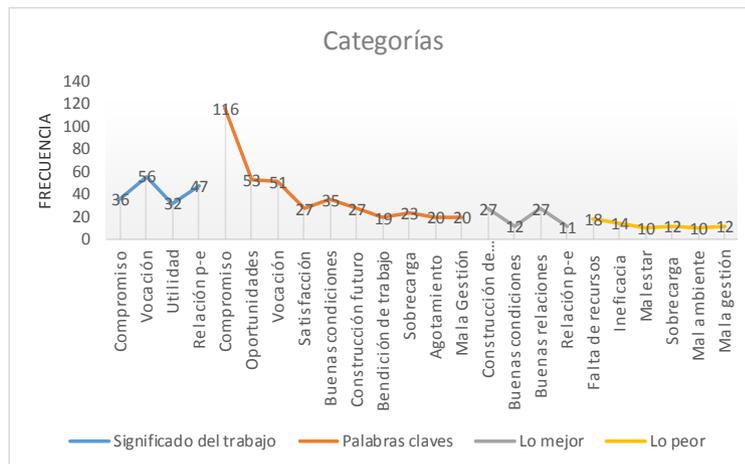


Figura 2. Frecuencias de las categorías por preguntas: significado, palabras clave, lo mejor y lo peor del trabajo

Fuente: elaboración propia.

Otros relatos del sentido de la experiencia del trabajo docente como lo peor, se encuentran en los siguientes participantes, PH21 quien compartió: “Para mí trabajar es esforzarme por cumplir metas y objetivos propuestos en lapsos de tiempo definidos, algunos con remuneración, otros no”. De igual manera, la participante PM80 expresó: “Significa hacer/realizar una actividad diaria necesaria para la economía del hogar”.

Se identificó que el significado que tiene el trabajo docente para el profesorado, está relacionado con diversos aspectos del tipo de relación que se tenga en la experiencia docente. Esta relación es instrumental, pues denota un sentido de obligación cuando se hace referencia a la necesidad de mitigar las situaciones económicas devenidas del hogar. Como lo expresa el participante PH10, quien afirmó: “Trabajo es una actividad por la cual se recibe alguna remuneración económica, sea esta que estimule o no la realización personal” (PH10).

Por otro lado, el contenido de los discursos alude a la experiencia de trabajar por el desarrollo de los niños, como lo afirma el participante PM18: “Trabajar en la docencia en institución pública, significa aportar al aprendizaje y desarrollo de los niños desde el diseño de escenarios educativos” (PM18). Al igual que lo expresado por la participante PM29, al considerar que se trabaja por un tercero: “Trabajar es la oportunidad de ser, servir desde lo que sé y lo que soy, aportando de alguna manera a la transformación social y la transformación de mi ser” (PM29).

Los fragmentos de los relatos anteriores permiten identificar que el significado del trabajo se encuentra mediado por un sentimiento de “utilidad”, capacidad de generar un cambio, servir y ayudar al otro, desde capacidades y conocimientos con los que cuentan como profesor. Esta idea se refuerza con narraciones como la de la participante PM74: “Trabajar es ser útil para la sociedad, de alguna manera, usar mis fortalezas para ayudar al otro” (PM74). En la misma línea de ideas, la participante PM5 compartió en su discurso: “Para mí, trabajar

significa ayudar a otros con lo que he aprendido, poner al servicio de los demás mis conocimientos, capacidades y habilidades” (PM5). Así mismo, la participante PM34 manifiesta en su discurso la presencia de aspectos positivos del significado del trabajo expresados en términos de compromiso, la realización de una labor inspiradora: “Trabajar es una labor que me inspira a aportar lo mejor de mí y capacitarme continuamente para brindar una calidad educativa”.

Las narraciones del significado de la experiencia del trabajo docente, están expresadas, como se ha mencionado, en términos de lo mejor y lo peor. Este último, no solo está en la relación con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, sino en la relación contractual y el contexto laboral. Al respecto de la relación con los padres de familia y estudiantes, la participante PM34 lo expresa como “falta de respeto por parte de los padres de familia y algunos estudiantes” (PM34). Al igual que la participante PM39, quien lo centra en la “falta de compromiso de los padres” (PM39). Al hacer referencia a la relación contractual y el contexto, las experiencias narradas por las participantes PM40 y PM89 aluden a falta de oportunidades de crecimiento, inseguridad y condiciones precarias en la contratación. Así lo presenta PM40 “[...] en ocasiones inseguridad y condiciones precarias” (PM40). Por su parte, PM89, lo expresa en términos de “malas condiciones laborales, salario y términos de contratación, y pocas oportunidades de ascenso” (PM89).

En el discurso de los profesores se observa la coocurrencia de categorías como compromiso, vocación académica y relación profesor-estudiante. Las expresiones de dichas categorías reflejan narraciones que implican la responsabilidad y el realizar una labor inspiradora. Sin embargo, de manera simultánea y ambivalente, también emergen categorías relacionadas con malas condiciones laborales, sobrecarga, agotamiento y mala gestión, las cuales evidencian un contexto de trabajo precario.

## Discusión y conclusiones

En la narrativa de los participantes se evidencia que, para los docentes, el significado de trabajar tiene una gran connotación de compromiso. Esta palabra se destaca como categoría central mencionada por varios participantes y presentada o direccionada hacia un tercero, específicamente hacia los estudiantes. A su vez, lo expresan desde la vocación docente, la cual es narrada como oportunidades de crecimiento, tanto profesional como económico. Este último aspecto deja ver la relación instrumental que mantiene el trabajo para las personas (Arendt, 2005; Blanch, 2003; Mow, 1987), y la configuración del mismo en el contexto en el que se presenta (Ardichvili & Kuchinke, 2009; Blanch et al., 2012; Ochoa & Blanch, 2016; Romero, 2019).

El compromiso alude a la forma en que los participantes asumen el trabajo como docentes. En ese sentido, es la realización de las actividades propias de la profesión, con un enfoque centrado en el desarrollo de competencias tanto profesionales como de los estudiantiles, considerando a estos como el eje del trabajo. En pocas palabras, es un trabajo realizado con pasión. A su vez, el compromiso es asumido en términos vocacionales, donde imprimen al quehacer docente, el cumplimiento de un propósito profesional expuesto en la formación de niños, niñas y jóvenes, considerados el futuro de un país. En este sentido, la profesionalidad en la docencia tiene la connotación de ser profesores críticos y reflexivos, imprimiendo un sentido social y dando importancia al trabajo con los estudiantes y la sociedad (Oliveira de Azevedo, 2013).

El sentido del trabajo docente también es narrado por el profesorado como satisfacción. Uno de los principales elementos para sentir satisfacción en el trabajo, es la consecución de los objetivos de la profesión docente. Con el ánimo de que los estudiantes muestren la aprehensión de los conocimientos impartidos, incluso en sus expresiones de felicidad. Igualmente, lo presentan como estar

aportando al mejoramiento de las futuras generaciones desde los aspectos de la educación, a nivel público y privado.

Tanto el compromiso como la satisfacción se ven relacionados con el *engagement*, el cual es presentado por Salanova y Schaufeli (2009) como un estado mental positivo y persistente que se caracteriza por la vigorosidad, dedicación y absorción en el trabajo. En el caso del profesorado participante de esta investigación, este alto compromiso implica un sentido de propósito que trasciende las actividades cotidianas. Los docentes que experimentan satisfacción al observar cómo sus estudiantes comprenden y se apropian del conocimiento pueden estar describiendo justamente los elementos centrales del *engagement*: la dedicación apasionada y el significado profundo en su labor.

En el contexto de la labor docente, esto se traduce en un impacto significativo para las generaciones futuras. La narrativa del profesorado que hace énfasis en “aportar al mejoramiento de las futuras generaciones”, refleja la conexión entre el *engagement* del docente y su capacidad para generar cambios sociales a través de la educación. En resumen, los participantes concuerdan al considerar el trabajo docente como la posibilidad de construir futuro, a través de la enseñanza y el fortalecimiento de estudiantes jóvenes, las nuevas generaciones que son consideradas el futuro. Este fortalecimiento trasciende las condiciones laborales y los riesgos del trabajo, fortalece el alto compromiso y la satisfacción por el resultado expresado en la formación de estudiantes.

En contraste con las narraciones positivas sobre el significado del trabajo docente, los participantes consideraron cierto malestar, en términos de las condiciones laborales, así como aspectos relacionales tanto con estudiantes como con padres de familia. En primera instancia, lo peor del trabajo se asocia con la sobrecarga y las malas condiciones laborales. La sobrecarga se refiere al aumento de funciones no contempladas en el contrato, como el incremento del número de estudiantes por curso,

la falta de contratación de nuevo personal y la reducción del tiempo de preparación y clase, lo que dificulta el contacto personalizado con los estudiantes. Además, la baja remuneración genera malestar e inconformidad en el profesorado respecto al cumplimiento de su labor. Estos aspectos pueden afectar el bienestar subjetivo de los profesores que se traducen en estrés, síndrome de Burnout, entre otros, a los que responden con un mayor compromiso y continuidad en sus actividades (Cornejo, 2009; García & Muñoz, 2013; Gómez et al., 2009).

Por otro lado, la estabilidad laboral se analiza desde las categorías de tipo de contrato, remuneración y obligatoriedad en el cumplimiento de situaciones organizacionales de los centros educativos. Tanto en instituciones privadas como públicas, los aspectos de la remuneración no se consideraron adecuados con las actividades realizadas, así como la estabilidad que otorgan los tipos de contratos que se manejan en cada sector, los cuales se perciben sin oportunidades de ascenso, y lo finito de los términos de contratación que no permiten la formalización de un vínculo contractual duradero que permita la permanencia en el centro educativo y en la carrera docente (Oliveira et al., 2004; Soto et al., 2016; Weinstein, 2016). Ahora bien, la precariedad laboral afecta la subjetividad del profesorado, influyendo en su motivación y en su sentido de identidad con la profesión como vocación. Saltijeral y Ramos (2015) lo presentan como sentimientos de frustración, los cuales pueden acarrear como consecuencia el padecimiento de estrés y en algunos casos, síndrome de Burnout (Gómez & Moreno, 2010; Llorens et al., 2005).

De forma paralela y contradictoria, el significado del trabajo como docente se presenta entre la dualidad de *compromiso* y *sobrecarga*. Esto obedece a diversos aspectos, en primer lugar, a situaciones organizacionales propias de la gestión bajo lineamientos del capitalismo académico, el cual se caracteriza por considerar a la institución educativa como elemento mercantilista (Sisto,

2012; Soto et al., 2016). En segundo lugar, considerar la profesión docente como vocacional, la cual se caracteriza por la dedicación inconmensurable hacia los estudiantes y el mejoramiento de las condiciones de futuro gracias a lo aprendido en la escuela básica y secundaria (Oliveira de Azevedo, 2013). Seguir los lineamientos organizacionales les permite a los profesores la permanencia en el establecimiento, durante la vigencia de su contrato, aceptando las condiciones en las que se presente la actividad docente. No obstante, estas se realizarán con el mayor compromiso vocacional, a pesar de una posible crisis en la salud mental y física de los docentes (Weinstein, 2016).

Dicho lo anterior, se puede concluir que las personas significan su trabajo de acuerdo con sus intereses y motivaciones, es un medio para salir adelante y tener un sustento económico para ellos y sus familias, pero, además, ponen todo su empeño, amor y compromiso, especialmente en sus estudiantes. Igualmente, las condiciones que potencializan las sensaciones de bienestar o malestar laboral van a depender de las percepciones que se tengan del trabajo, pues en este caso, el bienestar que perciben los profesores está dado por las fuertes y sólidas relaciones laborales, mientras que las sensaciones de malestar laboral son generadas por las condiciones del trabajo.

En definitiva, los cambios organizacionales en las instituciones educativas no solo impactan en las dinámicas de trabajo, sino también en la percepción que los profesores tienen de su labor y en su bienestar general. Por ello, es fundamental comprender sus efectos subjetivos para diseñar estrategias que permitan a los profesores adaptarse a los cambios de manera positiva y encontrar significado y satisfacción en su trabajo.

Así pues, las instituciones educativas deben velar por la calidad de esas condiciones laborales, pues si los profesores se encuentran insatisfechos, con baja motivación y demasiada carga laboral, es probable que sus funciones no sean realizadas de la mejor manera y disminuya la calidad en la

educación para los alumnos. Así mismo, considerar el diseño de políticas públicas que propendan por las condiciones de trabajo en el sector de la educación, la implementación del diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales en el marco de la Resolución 2626 de 2008, y la mejora de aspectos para la promoción de la salud en el trabajo. De otro lado, es importante rescatar la importancia que le dan los profesores a establecer y mantener vínculos, tanto a nivel social como laboral. La permanencia de estas relaciones contribuye a su estabilidad, reduce el malestar y favorece un ambiente laboral más ameno para el ejercicio de sus actividades.

El diseño de políticas públicas para mejorar las condiciones laborales de los docentes debe incluir aspectos como el balance en el diseño de actividades, asegurando que puedan cumplir sus funciones sin comprometer su salud mental ni física. Igualmente, es fundamental la promoción de programas de bienestar, donde se incluyan talleres y sesiones de apoyo psicológico para prevenir y gestionar el agotamiento emocional y físico. Estas políticas también deben estar encaminadas al fortalecimiento de relaciones laborales sanas entre compañeros, como el personal directivo de las instituciones. Por último, es esencial implementar estrategias que fomenten el reconocimiento y crecimiento profesional de los docentes dentro de las instituciones, mediante planes de carrera, incentivos por desempeño destacado y programas de mérito.

Las limitaciones del presente estudio están relacionadas con la recolección de la información, pues se exponen solo los datos de la parte cualitativa del cuestionario, sin considerar un estudio de corte metodológico mixto. Para próximas investigaciones, se recomienda tener en cuenta diferentes técnicas de recolección de datos o métodos que permitan contrastar la información del cuestionario con entrevistas a profundidad o grupos focales, y así lograr profundizar en aspectos de la subjetividad de los participantes, para alcanzar un nivel más elevado en la comprensión de otras

categorías como la vocación docente, la relación profesor-estudiante y el agotamiento, entre otras.

## Referencias

- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202505.pdf>.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Taller de Estudios Laborales & Herramienta.
- 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>.
- Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Paidós.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido* (3ª ed.). Akal Ediciones.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Blanch, J. M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario 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>
- Blanch, J. M., Ochoa, P. J., & Sahagún, M. A. (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. En E. Ansoleaga, O. Artaza & J. Suárez (Eds.), *Persons caring for people: Human dimension and health work* (pp. 165-175). Pan American Health Organization/World Health Organization (PAHO/WHO). <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52631>
- Bolaños, R. (2015). Elementos de hermenéutica y fenomenología para un diálogo metodológico entre las ciencias. *Revista Sophia*, 19, 25-46. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096002.pdf>

- Burger, D. H., Crous, F., & Roodt, G. (2012). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work (part 2). *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-11. <https://hdl.handle.net/10520/EJC137803>
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista Epidemiología. Medicina Preventiva, 1*(1), 3-7. <https://portalrecerca.uab.cat/en/publications/tipos-de-muestreo>.
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista CES Psicología, 15*(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>.
- Cifre, E., Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. (2003). Salud psicosocial en profesores: repercusiones para la mejora en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 247*(247), 153-168. <https://doi.org/10.51302/rtss.2003.8711>.
- Cifuentes, J., & Camargo, A. (2016). La historia de las reformas educativas en Colombia. *Cultura Educación y Sociedad, 7*(2), 26-37. <https://doi.org/10.17981/culteducosoc.07.2.2016.2>.
- Congreso de la República de Colombia. (1994, 8 de febrero). Ley 115 de 1994. *Por la cual se expide la Ley General de Educación*. D. O. 41.214. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)
- Córica, J. (2020). Resistencia docente al cambio: caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23*(2), 255-272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cornejo, R. (2009). Secondary school teachers' working conditions and wellbeing discomfort in Santiago Chile. *Educação & Sociedade, 30*(107), 409-426. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Coutinho, M. C., Dal Magro, M. L. P., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática, 13*(2), 154-167. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193821393012>
- Dakduk, S., & Torres, C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA, 18*(2), 25-28. <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2014/07/dakduk-torres-significados.pdf>
- De la Garza, E. (2014). El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX. *Acta Sociológica, 20*, 1-33. [http://pc1.politicas.unam.mx/ras/wp-content/uploads/2016/12/020\\_02\\_elpapeldelconcepto.pdf](http://pc1.politicas.unam.mx/ras/wp-content/uploads/2016/12/020_02_elpapeldelconcepto.pdf)
- Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. la experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de Estudios de la Mujer.
- Flamholtz, E. G., & Randle, Y. (2008). *Leading strategic change*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511488528>.
- Flores, A. F. (2015). Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias. *Educación y Educadores, 18*(3), 411-431. <https://doi.org/10.5294/edu.2015.18.3.3>.
- García-Martínez, J. (2000). Formación del profesorado, resolución de conflictos y prevención del estrés profesional docente. En L. Gómez & J. Carrascosa (Coords). *Prevención del estrés profesional docente* (pp. 5-16). Generalitat Valenciana. <https://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/prevenestresdocente.pdf>
- García, C., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en Enfermería, 31*(2), 30-42. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-45002013000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-45002013000200004&script=sci_arttext)
- Garzón-Godoy, Y. F., & Pineda, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y Economía, 46*, Artículo e10611210. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana*

- de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. <https://doi.org/10.1590/s1726-46342012000200012>
- Gómez, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy9-2.fptd>
- 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. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000200005&script=sci_arttext)
- Gros, A. (2023). ¿Qué es la fenomenología? Una introducción breve y actualizada para sociólogos. *Revista Colombiana de Sociología*, 46(1), 293-324. <https://doi.org/10.15446/rcs.v46n1.94966>
- Gurdián, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. CECC-AECI. <https://ice.ua.es/es/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Ibrahim, A., Al-Kaabi, A., & El-Zaatrari, W. (2013). Teacher resistance to educational change in the United Arab Emirates. *International Journal of Research Studies in Education*, 2(3), 25-36. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2013.254>
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Llorens, S., García, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039004.pdf>
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32. <https://acortar.link/HDFkn4>
- Saltijeral, M., & Ramos, L. (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>
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (QCT) en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 6(2), 28-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539422004>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (1993, 4 de octubre). Resolución 008439 de 1993. *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Morin, E. M. (2004, 20 de agosto). *The meaning of work in modern time*. Conference, 10th world Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Mow, International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Academic Press. <https://doi.org/10.1002/job.4030100109>
- Neffa, J. (1995). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo en el sistema educativo como ámbito laboral*. Eudeba. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10478/pr.10478.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10478/pr.10478.pdf)
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>

- Ochoa, P., & Blanch, J. M. (2016). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública (RSP)*, 50, Artículo 21. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050005600>
- Oliveira de Azevedo, H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. *Educación*, 22(42), 97-115. <https://doi.org/10.18800/educacion.201301.005>
- Palomares, M. (2020). Variables que condicionan la satisfacción de los profesores que trabajan en colegios rurales agrupados. *Revista de Pedagogía*, 52(2), 213-228. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=54657>
- Pegoraro, M., Dias, L., Flores, V., Moraes, R., & Sepúlveda, S. (2021). Sentido del trabajo y cultura organizacional: análisis con profesores brasileños y argentinos. *Summa Psicológica*, 18(2), 66-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9523312>
- Pereira, E. F., & Tolfo, S. D. R. (2017). Sentidos e significados trabalho para servidores públicos afastados por estresse. En Alex Pizzio da Silva, & Karla Barbosa Klein (Orgs.), *Trabalho, saúde e segurança: coletânea de experiências* (pp. 117-128). CRV.
- Ramírez, M. T., & Téllez, J. P. (2006). La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX. *Banco de la República, Repositorio Institucional*, 1-74. <https://doi.org/10.32468/be.379>
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista Electrónica Diálogos Educativos. REDE*, 12(24), 18-27. <https://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1053>
- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología Desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21356011003.pdf>
- 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), 267-279. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/02a32ad2669e6fe298e607fe7cc0e>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (261), 109-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement” ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órganos. Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. En B. Levy & P. Gentilli (Comps.), *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 523-574). Clacso. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf>
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>
- Sisto, V. (2012). Identidades desafiadas: individualización managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.542>

- Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología, 17*(2), 59-80. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>
- Sisto, V., Montecinos, C., & Ahumada, L. (2013). Disputas de significado e identidad: la construcción local del trabajo docente en el contexto de las políticas de evaluación e incentivo al desempeño en Chile. *Universitas Psychologica, 12*(1), 173-184. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy12-1.dsic>
- Soto Lagos, R., Mera Adasme, J., Núñez Muñoz, C., Sisto Campos, V., & Fardella Cisternas, C. (2016). Entre la efectividad y los afectos: nuevos docentes en tiempos de nuevo management público. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social, 16*(3), 3-19. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1528>
- Spinelli-de-Sá, J. G., Lemos, A. H., & Cavazotte, F. (2017). Making a career in a male-dominated field: The meaning of work for women employed in the financial markets. *RAM. Revista de Administração Mackenzie, 18*(4), 109-136. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n4p109-136>
- Weinstein, J. (2016). ¿Cómo vivencian los docentes latinoamericanos su trabajo y su escuela? Nuevos antecedentes a partir del estudio TERCE. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 14*(4), 93-111. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149101006.pdf>

**Recibido: marzo 24, 2022**

**Aceptado: marzo 10, 2025**

