

*I Seminario Nacional de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo.
Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales*

1. Institución / Grupo de investigación / Línea de investigación

Institución	Investigador	Grupo de Investigación	Línea de Investigación
Universidad de Manizales	Ana María Mejía L.	Gerencia de talento Humano	La GTH en el mundo del trabajo
Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga	Johanna Garrido	Productividad y Competitividad	Desarrollo Organizacional
Universidad de la Sabana	Maria Claudia Peralta G.		

2. Título de la Investigación

“El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales en distintas regiones de Colombia”.

Este estudio hace parte de la investigación internacional titulada: “El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Una investigación internacional”. (*)

3.1. Objetivo General del proyecto

Dar cuenta del momento de la subjetivación del capitalismo organizacional a partir del estudio de los significados que l@s profesionales trabajador@s en instituciones académicas y hospitalarias en diferentes regiones de Colombia que hacen parte de la muestra, construyen en un cuádruple plano: (a) Percepciones del entorno laboral, (b) experiencias y sentidos de trabajo, (c) impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el

bienestar psicológico y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales .

3.2 Objetivos Específicos

Objetivos teóricos:

- Explorar la subjetivación del proceso de reorganización empresarial y mercantil universitaria/hospitalaria en distintas regiones de Colombia.
- Identificar percepciones, experiencias, discursos y estrategias de afrontamiento de los actores individuales y colectivos implicados en esta reorganización.
- Describir efectos del proceso sobre la CVL y factores de riesgo psicosocial subyacentes.
- Aportar elementos para una crítica de la representación de la universidad/hospital – empresa como realidad natural.
- Contrastar los hallazgos por regiones en Colombia y entre los países participantes desde lo cuantitativo, y cualitativamente de acuerdo a las categorías de profundización.

Objetivos prácticos:

- Promover modelos saludables de organización universitaria/hospitalaria
- Prevenir prácticas de organización universitaria saturadas de factores de riesgo psicosocial.

4. Aspectos conceptuales centrales

La globalización, ha generado transformaciones no solo en el ámbito social, sino además y aun mas importante, en el ámbito laboral. La evolución del trabajo generada por la globalización de la economía y la internacionalización de las empresas ha supuesto un mundo laboral más competitivo, el cual sugiere el uso de fuertes presiones que permitan incrementar la productividad y la calidad y disminuir costos. La innovación tecnológica se convierte en una necesidad que contribuye a aumentar la competitividad al tiempo que introduce nuevos cambios y transformaciones y genera mayores retos para las empresas. “Todo lo anterior, replantea la forma de configurar el trabajo y la actividad laboral” (Guía

sobre los Factores y Riesgos Psicosociales (2004)).

Los cambios experimentados han llevado a reducir determinados riesgos al modificar los sistemas de trabajo y las actividades que equipos y personas realizaban, al tiempo que han dado paso a otros nuevos riesgos con los cuales no se contaba. Mientras los riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, entre otros que se postulan como meta central de la actividad productiva. Por tanto, la carga mental se convierte en fuente de amenaza contra el bienestar psicológico y la salud de todos los individuos de una empresa (Cuenca 2004). Esta evolución del mundo laboral se traduce en la búsqueda constante de especialización, mayores ritmos de trabajo, el aumento de las funciones y el incremento del trabajo en equipo.

Los factores psicosociales son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio. Sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgos cuando tienen la potencialidad de provocar deterioro para la salud del individuo. Los riesgos de carácter psicosocial han adquirido relevancia en el campo de la prevención; este fenómeno poco evidente en épocas anteriores, se ha acentuado por las actuales formas de organización del trabajo caracterizadas por nuevos modelos de desarrollo laboral en donde se impone trabajo individualizado y el trabajo sectorizado; estructuras organizativas horizontales; cambios en los modos de empleo, por ejemplo, la subcontratación y el trabajo temporal; nuevas pautas de horario laboral de acuerdo a la demanda continua existente; aumento en la demanda de flexibilidad laboral, lo que genera dificultades para lograr una adecuada armonía entre la vida familiar y laboral; y un aumento de la población activa en el sector servicios, entre otras.

Estas características resultantes de la nueva organización del trabajo, demandan del trabajador un aumento de la carga laboral, alta urgencia de la realización rápida de las tareas, elevados ritmos de trabajo y mayor responsabilidad, lo que supone una acentuación

de la presión laboral que se traduce en tensiones psicológicas con consecuencias a nivel individual y organizacional.

Ahora bien, numerosas organizaciones pertenecientes no sólo al mercado sino también al estado, han tenido desde siempre un marcado carácter *capitalista*, en los últimos años se desarrollado un nuevo esquema del capitalismo que ha ido afectando las universidades y hospitales de naturaleza pública. Instituciones que tradicionalmente han sido percibidas como espacios de reflexión y de ética, de compromiso y de responsabilidad social con la salud y la educación, ahora se ven influenciadas por el Capitalismo organizacional como “el modelo teórico que da cuenta del proceso de implantación de este paradigma empresarial en instituciones universitarias y hospitalarias”(Blanch, 2008). Este esquema se enmarca en procesos de objetivación y de subjetivación que se influyen mutuamente. La objetivación de acuerdo al autor, incluye, por una parte la institucionalización del nuevo escenario laboral, y por otra, su naturalización aceptada como realidad necesaria. La subjetivación referida a las formas de pensar, sentir y actuar respecto a sí mismo, a los demás y al mundo, en este caso laboral, como experiencia de trabajo en un contexto reorganizado de acuerdo al paradigma imperante.

Como lo plantea Blanch (2009), “la progresiva instauración del paradigma *empresarial* en la organización de universidades y hospitales comporta la colonización mercantil de unos oasis sociales tradicionalmente autónomos con respecto a la economía política de mercado, a la ética del negocio, a la pragmática de la *gestión flexible* del trabajo y a la retórica sobre *productividad, eficiencia, competitividad y excelencia*”.

La sociología del *Capitalismo Académico* y del *Capitalismo Sanitario* trata principalmente de un atributo objetivo del entorno organizacional (variable independiente socio estructural) que *condiciona* la vida, el trabajo, la experiencia profesional y las relaciones laborales de los agentes implicados (variable dependiente psicosocial). El constructo *Capitalismo Organizacional* remite a una totalidad (psico) social dinámica en la cual la *organización* del trabajo y la *subjetivación* de la misma se retroalimentan mutuamente, en

un proceso bidireccional donde diversas formas de agencia pueden fortalecer o debilitar la estructura y el funcionamiento de la misma organización.

El *capitalismo académico y sanitario* es un resultado y un síntoma de este giro capitalista en la *gestión* de servicios públicos y del sesgo *neoliberal* que caracteriza la política económica, social, cultural y laboral en buena parte del mundo. En el umbral del siglo XXI, y como efecto combinado de una multiplicidad de factores, las universidades y hospitales de la red pública de numerosos países socio económicamente desarrollados atraviesan una crisis financiera y funcional agravada por la minimización del papel del estado en el mantenimiento y en la gestión de aquellas instituciones. Buscando su sostenibilidad, universidades y hospitales públicos se ven progresivamente abocados a la apertura de sus puertas a la ley de la oferta y la demanda, a la privatización, a la competencia con empresas lucrativas que florecen en ambos sectores, a la comercialización de sus respectivos productos y servicios y, en último término, a “vender su alma” (de servicio público) al diablo” del mercado a cambio de un “plato de lentejas” en forma de más o menos sustanciosos suplementos financieros que les han de permitir consolidarse y desarrollarse (Blanch, 2008).

5. Estrategia metodológica

5.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de carácter exploratorio-descriptivo de tipo mixto con aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas y con un diseño metodológico no experimental transversal: Estudio de casos.

5.2 Población/Sujetos/Participantes

De una población de diversas zonas de Colombia, por una parte, por personal docente e investigador universitario y, por otra, por profesionales de la medicina y de la enfermería que trabajan en hospitales, se realiza un muestreo de conveniencia, intencional y estratificado, con criterios como los de género, generación, profesión, situación contractual y categoría laboral. (especificidades de acuerdo a cada zona).

5.3 Técnicas de recolección de la información

Para la recolección de información, se combina el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas, entre las que figuran una encuesta mediante un cuestionario que incluye series de ítems cerrados y de preguntas abiertas y una entrevista semiestructurada.

El cuestionario permitirá desarrollar el enfoque mixto de la investigación, obteniendo información del análisis de contenido y de discurso de las respuestas textuales dadas a las preguntas abiertas, al igual que información cuantitativa con las demás preguntas cerradas que contiene el instrumento.

La integración del trabajo de personas y equipos de múltiples universidades, regiones de Colombia y países se realiza mediante la Web colaborando

<http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es>.

5.4 Técnicas de análisis de la información

Se utiliza un análisis de contenido y discurso para las respuestas textuales a preguntas abiertas del cuestionario con el programa ATLAS ti. Adicionalmente, para el procesamiento de las respuestas numéricas a ítems cerrados del cuestionario, se utilizará el programa SPSS.

6. Avances de los resultados

Cada grupo de investigación presentará los avances; trataremos de hacer un estudio comparativo: Bogotá, Manizales, Bucaramanga, para la ponencia como tal, el día del Seminario. No obstante a continuación se presenta un breve resumen de los resultados de Bucaramanga (ver anexo 01).

7. Referencias (algunas)

- Althusser , L. (1968). Los aparatos ideológicos del estado. Barcelona: Anagrama.

- Bauman, S. (2004). Vida líquida. Barcelona: Paidós
- Blanch, Josep M. (2008) Estudio Internacional sobre la Calidad de Vida Laboral en Universidades y Hospitales Públicos. Universidad Autónoma de Barcelona. España, 2008.
- Blanch, J.M. (2009). “El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Una investigación internacional. Documento resumen.
- Cuenca Álvarez, R.(2004) Concepto de riesgos psicosociales. Extraído el día 28 de julio de 2008 desde-<http://www.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm>.
- Guía sobre factores y riesgos psicosociales. Extraído el día 28 de julio de 2008 desde www.ugt.com. 2004.
- Ibarra, E. (2002). Capitalismo académico y globalización: La universidad reinventada. Revista de educación superior XXXI.
- Oficina Internacional del Trabajo. Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ed. Alfaomega. México, 1992.
- Resolución 002646. República de Colombia. Julio de 2008
- Sennett, R. (2006) La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama
- Torres, X. (2001) La leducación en tiempos de neoliberalismo. Madrid: Morata

8. ¿Por qué es importante hacer la investigación para la PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO Y LA SOCIEDAD?

Ante la problemática que afronta el sujeto trabajador, en el plano individual y colectivo, dadas las condiciones políticas y sociales que llevan cada día a una mayor precarización del trabajo, la psicología tiene una responsabilidad grande, no solo en el sentido de constatar los efectos nocivos para el individuo y los grupos humanos en escenarios laborales, sino proponer alternativas de solución desde el nivel macro (promoviendo política pública en tal sentido, y nuevas legislaciones), hasta el micro (a través de medidas preventivas o estrategias de intervención psicoterapéutica).

(*) Proyecto investigación *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial*. Plan I+D+I. Referencia: SEJ2007-63686/PSIC. IP: Josep M. Blanch, UAB. (España).

Equipo trabajo: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es>

ANEXO No.01

Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología - Grupo de Productividad y Competitividad

Resultados Cualitativos Sanitaria y Académica

A través de la fase 5, correspondiente a la tabulación de la información recolectada utilizando el software Atlas ti 5.0, se logra reconocer algunos aspectos claros de la nueva subjetividad laboral como efecto directo del capitalismo organizacional, adherida al rol de los profesionales médicos y enfermeros de los hospitales públicos San Juan de Girón y el Universitario de Santander; al igual que de los docentes de la Universidad Industrial de Santander.

En general, los hallazgos del estudio permiten conocer las percepciones del entorno laboral, experiencias y sentidos del trabajo, impacto psicosocial percibido y estrategias y prácticas de afrontamiento, los cuales se describen a continuación. Cabe enfatizar que el desarrollo de este análisis se esboza a la luz de los objetivos generales de la investigación, propuestos desde un inicio, integrando las dos poblaciones participantes, sanitaria y académica.

PERCEPCIONES DEL ENTORNO LABORAL

En lo que respecta a las condiciones generales de trabajo dentro del ambiente laboral en el Hospital Universitario de Santander es claro que, para la población estudiada, existe una mejoría en el tema de los recursos a nivel técnico y materiales o insumos sanitarios. De igual manera, que se han invertido recursos en la infraestructura del hospital, en la consecución de nuevos enseres, y en programas sistematizados para el archivo y la tramitología sanitaria, favoreciendo así la eficacia y un mejor espacio en el cual los trabajadores pueden desarrollar sus labores.

No obstante, algunos participantes señalan inadecuadas condiciones físicas en la infraestructura de consultorios, y que áreas específicas o especializadas son las más afectadas en cuanto a la consecución de insumos o mejoría tecnológica.

Dentro de las condiciones del trabajo, los aspectos que han empeorado son básicamente dos, la forma en que se establece la contratación y la remuneración salarial. Consecuentemente, aparecen señalamientos como el no reconocimiento justo al desempeño de los trabajadores, a su esfuerzo y conocimiento.

A diferencia de la población sanitaria, la población académica docente considera que aunque como aspecto general sí se ha mejorado las condiciones de infraestructura, esta no ha sido la adecuada y a necesaria para la realización de sus tareas y que no corresponde en la mayoría de los casos a la gestión de la universidad conseguir los recursos, sino a la consecución de proyectos de investigación generados por propuestas de los docentes mismos desde cada escuela en vista de los avances tecnológicos básicos para la realización de sus labores como docentes, incluyendo por tanto herramientas pedagógicas. Anexo a esto, lo que consideran ha ido en detrimento en las condiciones de trabajo son la reglamentación para la remuneración, tanto de docentes de planta, como para docentes de cátedra.

EXPERIENCIAS Y SENTIDOS DEL TRABAJO

Se menciona ampliamente el trabajo en equipo, mayormente en el área asistencial, el colegaje, y las relaciones amables, cordiales, respetuosas y afables entre el personal sanitario. Por el contrario, las relaciones con los directivos son distantes, carecen de asertividad, no se generan en sentido directo sino que se delega un vocero o representante que habla por todos los integrantes de determinada área. Se menciona inconformidades con los directivos, y desacuerdos ideológicos y conceptuales, pero que no existen espacios ni tiempos adecuados para discutirlos o consensarlos.

A diferencia de la población sanitaria, en la población académica las relaciones entre colegas están permeadas por la constante competencia e individualismo, debida principalmente a la inequidad en la distribución de recursos a causa de la diferencia en la contratación laboral y la obtención de proyectos de investigación compartidos entre escuelas. En cuanto a las relaciones con los directivos de la institución, por la dinámica

organizacional se percibe un gran distanciamiento, desuso de los canales de comunicación estipulados como conductos regulares y falta de cercanía entre ellos puesto que por el diseño de su trabajo no existe mayor interacción habitual entre ellos, a diferencia de sus jefes inmediatos con quienes hay una mejor y cercana relación, puesto que han sido compañeros de trabajo elegidos por consenso para llegar a ser directores de escuela.

Es importante señalar, que un 80% de los participantes aclara su afabilidad con el trabajo, que a pesar de las divergencias e inconsistencias les gusta lo que hacen y desean trabajar para seguir fortaleciendo los aspectos positivos con que cuenta las instituciones. Reconocen que son ellos quienes procuran el buen funcionamiento de los hospitales y deben garantizar siempre la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad.

A diferencia de la población sanitaria, la población docente, considera que no existe nada que se pueda hacer para cambiar o modificar la forma en que las políticas y normas se aplican y que como resultado les impide procesos motivacionales adecuados para afrontar carga de trabajo y que no tienen libertad de cátedra.

IMPACTO PSICOSOCIAL PERCIBIDO

Dentro de los aspectos funcionales que se están perdiendo en el orden sanitario se encuentra el sentido de pertenencia a la institución encajado al hecho de que los trabajadores no poseen un tipo de contrato directo con la institución, sino a través de Cooperativas que administran el personal y todo lo que éste devenga. Así mismo, se encuentra la pérdida de sensibilización, concurriendo a cambio un trabajo mecanicista, específicamente en el área asistencial. Esto puede obedecer, en gran medida, al nuevo volumen de pacientes que se debe atender diariamente, comparado con décadas anteriores, el número de afiliados hoy es mucho mayor, y la ley así lo ampara desde la propuesta de cobertura universal, es decir, que haya prestación de servicios de salud equitativos para toda la población.

Dentro de los factores inadecuados de la institución que están desapareciendo se hallan diversas opiniones, entre ellas, las actitudes no éticas, la tendencia del estancamiento y la inapropiada infraestructura.

De la misma manera y originado desde lo contemplado en la ley colombiana el personal docente considera que el sentido de pertenencia se ha ido perdiendo en mayor parte por el tipo de contrato de trabajo, sumado a la desmesurada importancia dada a la evaluación

docente que realizan los estudiantes desde internet y que se considera como factor substancial en la renovación del contrato. También existe relación similar a la población sanitaria en cuanto la ley sobre escolarización ha incrementado el número de estudiantes, impidiendo que los docentes se presenten como modelo de conducta profesional a seguir y convirtiendo la labor de enseñanza en la creación de competencias en los estudiantes. De igual forma, existen otros factores poco éticos que se encuentran como desaprobados por el personal docente son la comercialización de la investigación, en cuanto responde a cantidad y productividad para los inversionistas de la industria privada y no a brindar ayuda para solucionar problemas sociales. Como último, existe la sobrecarga de trabajo, que es la obligación de los docentes de cumplir por contrato tres tareas al mismo tiempo, docencia, investigación y extensión.

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE AFRONTAMIENTO

Tanto en la población sanitaria como en la población académica existen dos claras vertientes, las estrategias y prácticas de afrontamiento personales y las que se cree deben ser adoptadas por la institución. Dentro de la primera se tilda el trabajar con eficiencia, compromiso y responsabilidad, desarrollar los valores éticos y proporcionar un servicio de alta calidad, brindando el conocimiento y esfuerzo a quienes lo necesitan. Así mismo, se señala el trabajo integral, mantener las relaciones cordiales entre compañeros de trabajo, aportar sugerencias a los altos directivos y buscar la participación en espacios que conciernen al establecimiento de las políticas organizativas.

Universidad Pontificia Bolivariana
Facultad de Psicología
Grupo de Productividad y Competitividad
Investigación Kofarips

Resultados Cuantitativos
Población Sanitaria y Académica

ESCALAS	N° ITEMS	RANGOS	MEDIA GENERAL SANITARIA	PUNTAJE MEDIA MAYOR SANITARIA	PUNTAJE MEDIA MENOR SANITARIA	MEDIA GENERAL ACADEMICA	PUNTAJE MEDIA MAYOR ACADEMICA	PUNTAJE MEDIA MENOR ACADEMICA
1. Condiciones de Trabajo	14	0 a 10	6.99	Los resultados muestran que el factor de las condiciones de trabajo que mayor puntuación obtuvo es la autonomía en la toma de decisiones profesionales con una media de 8,33 y seguido se encuentra, con una media de 8,13 los aspectos relacionados con servicios auxiliares como lo son limpieza y seguridad dentro del Hospital Universitario de Santander.	El factor de las condiciones de trabajo que obtuvo menor puntuación son las vías de promoción laboral con una media de 5,47 y seguido se encuentra la posibilidad de participación en las decisiones organizacionales con una media de 5,60 .	6.8	De acuerdo a los resultados obtenidos el factor que mostró mayor puntuación en esta área, Condiciones de Trabajo fue autonomía en la toma de decisiones profesionales con una media de 7,67 , sucedido de Tiempo de Trabajo y Organización General del trabajo , ambas con una media de 7,33 en la Universidad Industrial De Santander.	Participación en las decisiones organizacionales con una media de 5,6 , seguido de Retribución económica con una media de 5,8 fueron los factores dentro de las Condiciones de Trabajo con menor puntuación en las medidas de tendencia central.
2. Clima social de Trabajo	9	0 a 10	7.79	Los resultados muestran que el factor de clima social con mayor valoración es la autonomía en el ejercicio profesional con una media de 8,93 .	Con una media de 6,53 se encuentra la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción como el factor que menos valoración obtuvo, por lo que se confirma como el aspecto que más afecta a los profesionales en el actual mundo de trabajo.	7.3	En lo concerniente a clima social de trabajo fue Autonomía en el ejercicio profesional con una media de 8,4 y Reconocimiento de los usuarios con una media de 8,33 los ítems que obtuvieron los mayores puntajes	Las menores puntuaciones se obtuvieron en las áreas de Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción y Compañerismo con medias de 5,9 y 6,7 respectivamente, valorados entonces como los aspectos que tienen carencia en el clima social de trabajo.
3. Política organizativa de la institución	9	0 a 10	7.39	Los resultados señalan que la productividad es el valor que mayormente propulsa la institución con un puntaje medio de 8,13 .	Se halla con una media de 5,60 el espíritu de negocio privado , como factor poco influyente dentro de las políticas del HUS y del HSJG.	4.9	En la política organizativa los resultados más altos fueron Competitividad con una media de 7,9 seguida de los ítems calidad en el servicio y Productividad , ambos con una media de 7,7	Los ítems Calidad de Vida y Espíritu de negocio privado se ubicaron como los puntajes más bajos, ambos con una media 6,3 , seguidos de Rentabilidad y Eficiencia con una media de 6,73 .
4. Satisfacción con la Organización	15	1 a 7	5.35	Los resultados señalan que la actual organización del trabajo en el HUS y el HSJG, permite desarrollar sentimientos de utilidad a un porcentaje significativo de la población, ya que se marca una media de 6,07 para este ítem.	El ítem con la puntuación de menor valor, con una media de 4,93 fue para el número 1, que está relacionado con la satisfacción de los intereses de los profesionales en su ámbito laboral . Esto permite deducir que la institución no satisface los intereses profesionales a un 40% de la población.	5	El análisis de los resultados permite ubicar al factor Utilidad con una media de 5,7 como el sentimiento que la UIS permite desarrollar en mayor grado a los docentes.	Se ubicó como el ítem con menor puntuación en ésta área el relacionado con la facilidad con que los Méritos son valorados con justicia con una media de 4,27 , lo que indica que la UIS da el mérito suficiente a sus empleados en un 40% de las veces.

5. Adaptación a la Organización	7	1 a 7	5.57	Con una media de 6,13 , se evidencia la capacidad de ajustarse a los tiempos y ritmos de trabajo fijados como el más alto factor de adaptación ante las demandas de la organización, por parte de los profesionales.	Antagónicamente, y con una media de 4,67 siendo esta la más baja, se halla, en desacuerdo, el hecho de que los profesionales acepten que se les diga cómo deben hacer su trabajo .	5.4	De acuerdo a los resultados, la media que se ubicó en el más alto puntaje fue Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados con 6,2 , seguido de Me adapto a la política de la institución con 5,6 , demostrando la capacidad de estar dispuesto a trabajar de acuerdo a las normas establecidas en los docentes.	Entre los factores de adaptación a la organización se encuentran Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos como el más bajo con una media de 5 seguido de Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia y Asumo los valores de la dirección con una media de 5,2 por parte de los docentes, lo que contradice los ítems que obtuvieron mayor puntaje.
6. Ideología Gerencialista	13	1 a 7	4.32	Los resultados muestran que la media de mayor puntuación es 6,27 , en Urge abandonar las prácticas ineficientes lo cual indica que la mayoría de la población esta de acuerdo con que urge abandonar las prácticas ineficientes en su entorno de trabajo.	La puntuación media con menor valor fue 2,29 relacionada con la premisa de que es necesario trabajar más duro por menos dinero.	3.5	Los ítems que obtuvieron mayor valor en el área Ideología Gerencialista fueron adaptarse a la flexibilización laboral y Urge abandonar las prácticas ineficientes con 4,6	De forma opuesta, los ítems que tuvieron la menor puntuación en media fueron Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio con una media de 2,93
7. Bienestar Laboral	22	1 a 7	5.25	Las estadísticas de tendencia central muestran que el ítem 19, relacionado con las capacidades para el desempeño laboral de los profesionales , es el que mayor puntúa con una media de 5,87 .	Se señala una media de 4,87 para los ítems 8 y 12, correspondientes al grado de racionalidad y tolerancia que perciben los participantes dentro de su experiencia en el trabajo. Esto deja entrever que casi el 50% de la población piensa que su actual mundo de trabajo esta impregnado de cierto grado de irracionalidad e intolerancia.	5.2	Se evidencia que el ítem Optimismo así como el de éxito se posicionan como los más altos con puntuación de 5,67 en la media, es decir, la mayor parte de los docentes considera que su experiencia laboral está altamente impregnada de estos.	Se halla el ítem de Eficacia con una media de 4,73 como le ítem que menor puntuó en la pregunta sobre Bienestar Laboral, indicando que los docentes consideran que en su experiencia de trabajo se necesita más eficacia.
8. Valores Personales	9	0 a 10	6.71	Los resultados señalan a la familia (ítem 7), como el valor que mayor puntaje obtiene con una media de 9,27 , lo cual indica que el 66.6% de la población otorga un sentido significativo a la familia en la escala de valores personales antes que al trabajo , hallándose este con una media alta de 8,33 .	Por el contrario, la menor puntuación es para el valor de la política con una media de 5,20 demostrando poca participación de la población en este aspecto.	6.5	Dentro del área de valores personales se posicionó la Familia con una media de 9,47 como el valor que más apreciaban en su vida personal los docentes en la UIS.	Como el valor menos importante en la vida, los docentes obtuvieron una puntuación en general más baja en el ítem Religión , que obtuvo una media de 4,6 , indicando así que para ellos tiene poca relevancia este aspecto.
9. Evolución Laboral	21	1 a 7	5.45	En esta escala se evidencia una media de 6,27 , siendo el mayor valor para el ítem 21 que corresponde al compromiso con el trabajo que desdoblan los participantes en su institución a través del tiempo.	Por otra parte, la media de menor valor, con una puntuación de 4,40 esta relacionada con la posibilidad de participación en las decisiones de la organización , lo cual se equipara con la escala 1, y confirma que existe poca participación de los profesionales en las decisiones que se toman en el HUS y el HSJG.	5.3	En la escala de evolución laboral se encuentra que el ítem que tendió a puntuar más alto sobre los demás fue Compromiso con el trabajo con una media de 5,67 , lo que indica que para los docentes aumenta con el tiempo su sentido de compromiso hacia sus labores en la Universidad.	A diferencia de los demás ítems, el ítem Participación en las decisiones de la organización , puntuó bajo con una media de 4,3 , lo que indica que cada vez menos los docentes están en posición de participar en las decisiones en su lugar de trabajo.