

**CONDICIONES LABORALES Y DE SALUD DE LOS DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (SEDE CENTRAL) MONTERÍA, 2014**

**CARLOS MAURICIO VEGA CLAROS  
HÉCTOR LUIS GONZÁLEZ PÉREZ**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ENFERMERÍA  
MONTERÍA – CÓRDOBA**

**2014**

**CONDICIONES LABORALES Y DE SALUD DE LOS DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (SEDE CENTRAL) MONTERÍA, 2014**

**CARLOS MAURICIO VEGA CLAROS  
HÉCTOR LUIS GONZÁLEZ PÉREZ**

**Proyecto de investigación**

**ELSY PUELLO ALCOCER  
Asesora Temática**

**ÁLVARO ANTONIO SÁNCHEZ CARABALLO  
Asesor metodológico**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ENFERMERÍA  
MONTERÍA – CÓRDOBA**

**2014**

NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Montería - Córdoba, Noviembre 22 de 2014

## DEDICATORIA

*Dedico este triunfo a Dios y a mis padres, Edith Claros y Carlos Vega, mis tías Isabel y Stella Claros, quienes pusieron el mayor de sus esfuerzos en mi culminación profesional, muchas gracias por todo.*

*Este logro es dedicado primeramente a Dios, a mi familia y a los docentes que fueron parte de este triunfo y aportaron un grano de arena para poder cumplir esta meta, muchas gracias a todos, mil bendiciones.*

## AGRADECIMIENTOS

*Primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme y permitirme llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado y porque sin el nada es posible, seguidamente agradezco infinitamente a mis padres quienes hoy en día brindan conmigo la oportunidad de ser un profesional y durante toda la carrera fueron un apoyo fundamental para poder culminar los estudios satisfactoriamente.*

*A la Universidad de Córdoba y a la rectora de la institución la Dra. Alba Durango Villadiego por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional más en servicio de la salud y de la comunidad.*

*A mi asesora, magíster Elsy Puello Alcocer, por su conocimiento y dedicación, quien con sus enseñanzas, asesorías, experiencia investigativa, paciencia y su motivación permanente lograron que pudiéramos terminar nuestros estudios con éxito.*

*De igual forma agradecer, al doctor Álvaro Sánchez Caraballo, mi profesor de Investigación, por su visión crítica, por su rectitud, por sus consejos, que ayudaron a formarnos como personas e investigadores.*

*También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado un granito de arena a mi formación, además de brindarme sus consejos, su enseñanza y más que todo por su amistad.*

*Y en última medida brindar y agradecer por mis amigos y compañeros de curso. A todos muchas gracias por su apoyo y dedicación a lo largo de este camino.*

## TABLA DE CONTENIDO

LISTADO DE TABLAS .....	8
LISTADO DE GRAFICAS .....	10
RESUMEN.....	12
ABSTRACT .....	13
INTRODUCCIÓN .....	14
1. OBJETIVOS.....	17
1.1 GENERAL.....	17
1.2 ESPECÍFICOS .....	17
2. MARCO REFERENCIAL.....	18
2.1. MARCO TEORICO.....	18
2.2 MARCO HISTÓRICO.....	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	24
2.4. MARCO DE ANTECEDENTES.....	27
2.5 MARCO LEGAL.....	29
3. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	31
3.2 ESCENARIO DE ESTUDIO.....	31
3.3 POBLACIÓN.....	31
3.4 MUESTRA .....	32
3.4.1 TIPO DE MUESTRA.....	32
3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	32
3.6 TABULACIÓN .....	32
3.7 ASPECTOS ÉTICO LEGALES.....	33

3.8 PROPIEDAD INTELECTUAL Y RESPONSABILIDAD.....	33
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	34
4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	34
4.2 CONDICIONES LABORALES.....	45
4.3 CONDICIONES DE SALUD .....	79
5. CONCLUSIONES.....	87
6. RECOMENDACIONES .....	89
ANEXO .....	91
INTRUMENTO.....	92
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Distribución según edad y sexo de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 2. Nivel socioeconómico de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 3. Estado civil de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 4. Nivel de cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 5. Obtención de la cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 6. Categoría en el escalafón docente en la Universidad de Córdoba

Tabla 7. Tipo de vinculación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 8. Facultad a la cual están adscritos los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 9. Programa al que pertenecen los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 10. Funciones del cargo en la Universidad de Córdoba

Tabla 11. Años laborados en la Universidad de Córdoba

Tabla 12. Ingresos mensuales de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 13. Estabilidad laboral de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 14. Aportes al SGSS por parte de la Universidad de Córdoba

Tabla 15. Puestos de trabajo de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 16. Zona de alimentación para los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 17. Provisión de agua potable para los docentes de la Universidad de Córdoba



Tabla 18. Fomento y participación en actividades recreativas por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 19. Escenarios deportivos de la Universidad de Córdoba

Tabla 20. Utilización de escenarios deportivos por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba

Tabla 21. Participación por parte de los docentes en actividades del programa de seguridad y salud laboral

Tabla 22. Provisión de baterías sanitarias en los puestos de trabajos

Tabla 23. La silla del puesto de trabajo es ergonómica o no

Tabla 24. Herramientas o equipos apropiados para la tarea

Tabla 25. Iluminación adecuada del puesto de trabajo

Tabla 26. Tiempo adecuado para realizar labores

Tabla 27. Relaciones entre compañeros fundamentados en el respeto y buen trato

Tabla 28. Reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato

Tabla 29. Reconocimiento de su trabajo por la alta gerencia

Tabla 30. Participación en actividades deportivas o culturales

Tabla 31. Participación en actividades deportivas o culturales

Tabla 32. Realización de periodos de descanso

Tabla 32. Condiciones de Salud

Tabla 33. Sobrecarga por trabajo y responsabilidades

Tabla 34. Accidentes de trabajo

## LISTADO DE GRAFICAS

Grafico 1. Distribución según edad y sexo de los docentes de la Universidad de Córdoba.

Grafica 2. Nivel socioeconómico de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 3. Estado civil de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 4. Nivel de cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 5. Obtención de la cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 6. Categoría en el escalafón docente en la Universidad de Córdoba

Gráfica 7. Tipo de vinculación de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 8. Facultad a la cual estan adscritos los docentes de la Universidad de Cordoba

Grafica 9. Programa al que pertenecen los docentes de la Universidad de Cordoba

Grafica 10. Funciones del cargo en la Universidad de Cordoba

Grafica 11. Años laborados en la Universidad de Cordoba

Grafica 12. Ingresos mensuales de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 13. Estabilidad laboral de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 14. Aportes al SGSS por parte de la Universidad de Córdoba

Grafica 15. Puestos de trabajo de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 16. Zona de alimentación para los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 17. Provisión de agua potable para los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 18. Fomento y participación en actividades recreativas por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba

Grafica 19. Escenarios deportivos de la Universidad de Cordoba

Grafica 20. Utilizacion de escenarios deportivos por parte de los docentes de la Universidad de Cordoba

Grafica 21. Participacion por parte de los docentes en actividades del programa de seguridad y salud laboral

Grafica 22. Provision de baterias sanitarias en los puestos de trabajos

Grafica 23. La silla del puesto de trabajo es ergonómica o no

Grafica 24. Herramientas o equipos apropiados para la tarea

Grafica 25. Iluminación adecuada del puesto de trabajo

Grafica 26. Tiempo adecuado para realizar labores

Grafica 27. Relaciones entre compañeros fundamentados en el respeto y buen trato

Grafica 28. Reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato

Grafica 29. Reconocimiento de su trabajo por la alta gerencia

Grafica 30. Participación en actividades deportivas o culturales

Grafica 31. Participación en actividades deportivas o culturales

Grafica 32. Realización de periodos de descanso

Grafica 32. Condiciones de Salud

Grafica 33. Sobrecarga por trabajo y responsabilidades

Grafica 34. Accidentes de trabajo

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones laborales y de salud percibidas por los docentes de la Universidad de Córdoba (sede central). Es un estudio descriptivo de naturaleza cuantitativa de corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por 139 docentes seleccionados por un muestreo aleatorio estratificado, con 95% de confianza, 5% máximo de error tolerable y porcentaje estimado de la muestra de 20%. Los resultados evidenciaron que en los profesores hay predominio del sexo masculino (61.87%), un alto porcentaje corresponde a edades pertenecientes al rango de adulto joven comprendido entre los 25 y 40 años. Con relación al nivel de cualificación más del 50% posee título de especialista, magister 28.77% y doctores 14.38%. El 100% de ellos está afiliado a salud, pensión y riesgos laborales, asumiendo la Universidad de Córdoba los aportes a seguridad social que por ley le corresponden lo cual potencializa enormemente la salud y el bienestar de los docentes y su familia. El ingreso de los docentes encuestados oscila en el rango de 1 a 5 millones de pesos, y es directamente proporcional a la cualificación y productividad de ellos. La mayoría cumple funciones de docencia, no obstante, es importante resaltar que el 20.13% de los docentes encuestados realizan todas las funciones misionales, tienen cargos administrativos y presentan las siguientes condiciones de salud: dolor de espalda, de cabeza, hombros, manos y adormecimiento de estas, así mismo manifestaron sentirse sobrecargados, porque el tiempo no les alcanza para cumplir con toda la asignación laboral, la responsabilidad y compromisos inherentes a ella, evidenciándose sobrecarga cuantitativa y cualitativa en este grupo. Con respecto a las condiciones de salud (morbilidad sentida y accidentalidad) tres de cada diez profesores manifestó morbilidad sentida relacionada con la actividad ocupacional y uno por cada veinte docentes se accidentó en el último año. En su mayoría, los docentes están satisfechos por las condiciones laborales en las que realizan su trabajo.

## ABSTRACT

This research aimed to determine working conditions and health perceived by teachers of the University of Córdoba (headquarters). It is a descriptive quantitative study of cross section, whose sample consisted of 139 teachers selected by a stratified random sampling, with 95% confidence, 5% of maximum tolerable error and sample estimated 20% share. The results showed that teachers no predominance of males (61.87%), a high percentage corresponds to the range of ages from young adults between 25 and 40 years. With regard to qualification level over 50% have specialist degree, magister 28.77% and 14.38% doctors. 100% of them are enrolled in health, pension and occupational hazards, assuming the University of Córdoba contributions to social security by law correspond which greatly potentiates the health and welfare of teachers and family. The recruitment of teachers surveyed varied in the range from 1 to 5 million, and is directly proportional to the skills and productivity of them. Most fulfills functions of teaching, however, it is important to note that 20.13% of teachers surveyed perform all mission functions have administrative positions and have the following health conditions: back pain, head, shoulders, hands and numbness of these, also expressed feeling burdened, because time is not enough to meet all labor allocation, accountability and commitments inherent in it, showing quantitative and qualitative overload in this group. With regard to health status (perceived morbidity and accident) three out of ten teachers said felt morbidity related to occupational activity and one for every twenty teachers crashed in the last year. Most of the teachers are satisfied with the working conditions in which they conduct their work.

## INTRODUCCIÓN

La profesión docente es siempre una actividad ambivalente presentando siempre sus dos caras. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo y por otra parte: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas pone a prueba, no sólo los conocimientos, sino también la coherencia personal del docente: su ser, saber y su actuar.

La era de la globalización demanda ciertas competencias tales como el dominio de la lengua, razonamiento, matemáticas, lógica científica, programación y otras relacionadas con la educación superior; siendo la globalización la que transforma las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales situación que impone nuevos retos a los docentes, los cuales deben prepararse para asumir la enseñanza de los alumnos en forma crítica, enfrentar nuevas tendencias, conjuntamente la vida hoy está tremendamente influenciada por la ciencia y la tecnología.

Existe una amplia literatura que fundamenta la importancia y relación de las condiciones de trabajo, la salud y la productividad de las personas/empresas, no obstante, en la labor de los docentes universitarios, muchas instituciones públicas y privadas han desconocido la trascendencia e influencia de las condiciones laborales en la salud y en el desempeño docente a pesar de la alta responsabilidad social y la relevancia del quehacer educativo en el desarrollo de los pueblos.

Desde años anteriores se viene manifestando la influencia de las condiciones laborales en el desempeño y salud de los trabajadores, condición que no es diferente para los docentes universitarios, situación que puede agravarse por los factores de riesgos y los riesgos laborales a los cuales se exponen los educadores

en el ejercicio laboral. Esta exposición puede potencializarse por las condiciones de trabajo o por los estados anímicos y emocionales que maneja cada docente.

Es imposible desconocer que la profesión docente es una labor exigente, agotadora física y mentalmente, una profesión donde generalmente el tiempo laboral no alcanza para responder a la cantidad y calidad de actividades académicas establecidas, porque realizan una serie de funciones y tareas que no están concebidas en su asignación horaria laboral; además de la alta responsabilidad que se tiene con la sociedad y de la relevancia que tienen la educación superior en el desarrollo de las competencias y saberes de los futuros profesionales.

En las últimas décadas, las empresas, instituciones o cualquier entidad asumen un ambiente de evolución o innovación permanente, es decir, estas tienen la capacidad y oportunidad de proporcionar ambientes laborales que vayan en pro de la salud y condiciones adecuados para el trabajador, sin embargo, también se crean nuevas exigencias y ritmos en las labores por cumplir creando nuevas funciones y desafíos profesionales que pueden generar alteraciones en la salud y en el desempeño laboral.

El interés del grupo investigador en esta problemática surgió al observar diariamente el trabajo de los docentes del programa de Enfermería y de otros programas académicos así como las condiciones laborales en las que se desempeñan, observar la diversidad de roles saberes y dominio (dominio de la asignatura, propio, conocimiento técnico, del grupo y adicional, ser un poco de investigadores sociales y extensionista) que debe tener el docente y las condiciones laborales en que realiza su trabajo.

Estas condiciones, indudablemente ejercen influencia positiva o negativa en su salud y afectan su calidad de vida, sobre todo si se considera que la mayor parte

de su tiempo no es en su hogar o en ambientes de recreación sino en las instalaciones universitarias, o aunque estén en sus hogares, dedican gran parte del tiempo a la preparación y actualización de los temas a desarrollar lo cual podría desencadenar la aparición de factores de riesgo y riesgos que pueden afectar la salud física y emocional.

La realización de este trabajo de investigación permitiría determinar las condiciones laborales y de salud percibidas por los docentes de la Universidad de Córdoba, las características sociodemográficas, laborales, tipo de prestaciones sociales, morbilidad sentida y accidentalidad laboral, lo cual contribuirá para tener una mayor comprensión de sus condiciones de trabajo y salud.

Los elementos anteriores descritos, fueron determinantes para plantear el siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones laborales y de salud percibidas por los docentes de la Universidad de Córdoba (sede central) en Montería?



## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 GENERAL**

Determinar las condiciones laborales y de salud percibidas por los docentes de la Universidad de Córdoba (sede central) en el 2014, con el fin de brindar mayor comprensión sobre esta temática.

### **1.2 ESPECÍFICOS**

- Identificar las características sociodemográficas relacionadas con edad, sexo, estado civil, cualificación y estrato de la vivienda.
- Establecer las características laborales relacionadas con tipo de vinculación, ingreso, antigüedad en el oficio, condiciones de saneamiento y confort.
- Determinar el tipo de prestaciones sociales (afiliación a salud, pensión, riesgos laborales, vacaciones y cesantías) con que cuentan los docentes.
- Identificar morbilidad sentida, accidentalidad laboral y percepción del estado de salud de los docentes.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. MARCO TEORICO

Se entiende por condiciones de trabajo todos aquellos factores o características las cuales se localizan en el sitio donde se está ejerciendo una labor, entre estas condiciones se pueden mencionar: la infraestructura, temperatura del medio ambiente, iluminación, ruido, disposición de sanitarios, esfuerzos físicos, empleo de instrumentos o materiales y estilo de mando entre otras. Así mismo, las características, condiciones o dinámica del trabajo hacen referencia a esfuerzos físico – mentales, diversidad de estímulos simultáneos, procesamiento de información a ritmos acelerados, con alta capacidad cognitiva y sobrecarga mental.

Cuando se labora bajo condiciones inadecuadas el trabajo deja de convertirse en una fuente de desarrollo o de bienestar, todo lo contrario, trabajar en esta situación puede tornarse en una fuente de alteraciones y/o perturbaciones para la salud.

En tal sentido, Lozada<sup>1</sup>, considera que instituciones educativas colombianas como la Universidad Nacional no se encuentran exentas de la problemática vista sobre las condiciones de salud y laborales; dentro de la cual se sobreponen diversas prácticas de trabajo que van desde los trabajos manuales, como el trabajo de oficina, trabajos con implementación de distintos grados de tecnología y el trabajo del conocimiento que involucra altos niveles de complejidad y capacidad cognitiva.

Con referencia a lo anterior, el trabajo docente se puede relacionar con actividades que demandan alta exigencia desde la parte cognitiva hasta la carga física fundamentalmente cargas de carácter estático, por ejemplo: esfuerzos

---

<sup>1</sup> LOZADA M., María Amparo, La docencia ¿Un riesgo para la salud?, avances en enfermería, Vol. XXIII No. 1, Enero-Junio, 2005, P. 19. Disponible en: [http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1\\_2.pdf](http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1_2.pdf) <consultado el 08-03-14>

posturales, exigencia del esfuerzo vocal, relación que deben mantener con amplio número de estudiantes, atención sostenida, entre otros.

“Los grandes cambios postulados por las reformas educativas no han modificado, en general, la cotidianidad de las escuelas y las aulas. Los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites que marca el aula, ocupados de las tareas didácticas, responsables de la “implementación” del currículo bajo las orientaciones metodológicas que la “capacitación” les ofrece, moviéndose entre relaciones jerárquicas, reaccionando de acuerdo a la normativa y el control vigentes; actuando dentro de una gestión y una cultura del sistema y la escuela que, en muchos lugares, todavía están suspendidos en el tiempo”<sup>2</sup>.

Existe literatura en la cual se trata la importancia que tiene las condiciones de trabajo en la salud en y en la productividad laboral de las personas, hasta el punto en que cada país tiene lugares encargados de estas condiciones como son Ministerios de Trabajo o departamentos de seguridad laboral.

Al respecto, Robalino define por “condiciones de trabajo al conjunto de aspectos que configuran el escenario en el cual ocurre la labor de los profesores: espacios físicos, infraestructura, equipamiento, clima institucional, características del entorno, naturaleza de las relaciones con los distintos interlocutores (autoridades, directores, colegas, estudiantes, padres, comunidad), actividades recreativas y culturales, entre las más importantes”<sup>3</sup>.

Estas condiciones pueden convertir el trabajo en una fuente de crecimiento para los docentes, de bienestar personal y profesional, o puede convertirlo en una fuente de frustraciones y afecciones a su salud. A estos aspectos o factores dados por las condiciones laborales se pueden denominar factores positivos y factores negativos.

---

<sup>2</sup> ROBALINO, Campos. M., Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe. Revista N1. 1 de Julio de 2005. Pag. 9.

<sup>3</sup> Ibíd., Pag. 21.

Por ejemplo, la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow<sup>4</sup>, busca mostrar cómo los trabajadores según las necesidades presentes generan métodos o estrategias para satisfacerlas; entre estas se pueden encontrar de mayor a menor importancia las necesidades fisiológicas o básicas, seguidamente las de seguridad, luego de pertenencia y afecto, la cuarta necesidad es de reconocimiento y por último las necesidades de desarrollo.

En este sentido, relacionado con las condiciones de trabajo y salud, se encuentra la teoría de los factores de Herzberg la cual menciona dos tipos de factores que pueden influir en las personas. Primero están los factores extrínsecos o higiénicos; estos se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo, estas condiciones son de carácter administrativo y decidido por los empleadores o la empresa donde se pretende laborar y están fuera del control de los trabajadores.

Por esta razón Herzberg<sup>5</sup>, asume que los principales factores extrínsecos son el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la política y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos. En segunda instancia se encuentran los factores motivacionales o factores intrínsecos: estos se relacionan con el contenido y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; a diferencia de los anteriores, factores, estos se encuentran bajo el control del individuo, porque se refiere a lo que hace y la forma en que se desempeñan.

Por esta razón, se puede decir que los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

---

<sup>4</sup> MASLOW, A. H. A theory of human motivation. Motivation and personality. Psychological Review, Vol 50(4), Jul 1943, cap. 2. Cap. 3

<sup>5</sup> HERZBERG, F. I. Teoría Motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores. Revista Universidad EAFIT. Artículo. No 128. Año 2002. Pag. 3.

Resulta oportuno, mencionar que el trabajo debe tener ciertas características que garanticen la calidad al trabajador para cumplir con sus metas; dentro de las cuales están: un derecho y acceso al empleo, respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados y suficientes, seguridad social, seguridad e higiene labora y además de equidad de género.

En este mismo orden, la calidad del trabajo según Mauro<sup>6</sup>, cuenta con ciertos componentes que lo llevan a caracterizar como son: en primera instancia factores objetivos como los horarios de trabajo, remuneraciones, situaciones contractuales, condiciones técnicas y ambientales; en segundo lugar factores subjetivos como la demanda psicológica, relaciones laborales, apoyo social, percepciones de los trabajadores relacionados con satisfacción o insatisfacción laboral. Adicionalmente para el trabajo docente se requieren ciertos componentes, entre los cuales se puede encontrar: intensificación del trabajo, carga de trabajo, las condiciones de trabajo, autonomía/control, la seguridad e inseguridad del empleo.

Cada ser humano tiene una percepción de las cosas, cuyo concepto de percepción según la psicofisiología enunciada por Oviedo<sup>7</sup>, definía esta como una actividad cerebral de alta complejidad que es impulsada con la transformación de un órgano específico como la visión o el tacto.

Por eso los diferentes componentes del trabajo que se mencionaron anteriormente pueden constituir factores de riesgo para la salud y la calidad de vida de los/as trabajadores/as. Entre los problemas de salud que más a menudo se asocian con el trabajo, sin considerar los accidentes laborales, figuran los músculo esqueléticos (dolores de espalda, hombros, etc.) y de salud mental (fatiga, estrés).

---

<sup>6</sup> MAURO, Amalia. Malos tiempos para el buen trabajo? Calidad del trabajo y género. Encuesta sobre la calidad del trabajo. Fundación centros de estudios de la mujer. Pag 7.

<sup>7</sup> OVIEDO, Gilberto L., definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt, revista de estudios sociales, Universidad de los Andes, num. 18, agosto, 2004, pag. 1

En consecuencia, “una carga de trabajo razonable es tener suficiente tiempo para hacer bien la labor, es aquella que no produce agotamiento, es no sentirse frecuentemente estresado o irritable, es tener tiempo y ser capaz de equilibrar trabajo y vida personal”<sup>8</sup>. En efecto, la sobrecarga de trabajo podría generar en los sujetos insatisfacción, baja autoestima, fatiga y estrés. La falta de estímulo puede ser tan perjudicial como su exceso, ocasionando monotonía y aburrimiento.

Finalmente en lo mencionado por Fernández<sup>9</sup>, la “sobrecarga cuantitativa”, que es consecuencia de realizar muchas tareas debidas al volumen de trabajo en un corto período de tiempo y la “sobrecarga cualitativa” que se produce por un exceso de demandas intelectuales, una dificultad excesiva para realizar el trabajo.

## 2.2 MARCO HISTÓRICO

En la actualidad el mundo vive una nueva etapa de la revolución industrial como resultado de la implementación de nuevas tecnologías informativas, de la automatización, la biotecnología, nuevas formas de organización del trabajo y nuevos patrones de empleo. Esto ha tenido un impacto en la fuerza del trabajo y en las prácticas laborales.

Hechas las consideraciones anteriores y de acuerdo a lo planteado por Gil; Rojas y Francisco<sup>10</sup>, en el Siglo XVI se publican escritos que describen enfermedades profesionales y la manera de protección que se debe tener ante estas. En el Siglo XVIII aparece un Tratado de Enfermedades del Artesano de Ramazini, considerado por diversos autores como el padre de la Medicina del Trabajo.

---

<sup>8</sup> YÁÑEZ, Sonia; MEDEL, Julia y DÍAZ, Ximena. Op. Cit., Pág. 9.

<sup>9</sup> FERNÁNDEZ-JARDÓN SANZ, Begoña. Artículo: La carga mental. Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales. <Online> [www.belt.es/expertos/experto\\_print.asp?id=2763](http://www.belt.es/expertos/experto_print.asp?id=2763) <consultado 18-05-14>.

<sup>10</sup> GIL F, Silvia; ROJAS V., René y FRANCISCO M., Wilfredo. Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo y su vínculo con otros sistemas de la gestión empresarial. Universidad de Cienfuegos. Cuba. <Online>. <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/revistas/index/assoc/HASH01f8/cb865b7c.dir/doc.pdf>.

La seguridad científica del trabajo nace con la llamada “Revolución Industrial” que dio origen al nacimiento de grandes industrias y fábricas que hicieron aumentar considerablemente el número de accidentes, sin técnicas para evitarlos. Así se promulga en 1802 la ley de los aprendices debido a las pésimas condiciones laborales de los niños indigentes en las fábricas textiles.

En 1918 se crea la Oficina Internacional del Trabajo, con su servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes. En este período aparece la denominada Escuela Americana de Seguridad con representantes como Heinrich, Simonds, Grimadi y Bird, que crearon las bases de la actual concepción de la seguridad del trabajo. En el Siglo XX también se empiezan a tomar medidas eficaces como la inspección a las fábricas en Inglaterra y se promulgan la Ley de Minas y Canteras (1954), Ley de Fábricas (1961) y la de Oficinas, Talleres e Instalaciones en 1963, este movimiento se extiende a otros países y se produce el nacimiento de otras asociaciones con la finalidad de prevenir y evitar los accidentes del trabajo.

En la primera etapa del desarrollo histórico de la Seguridad del Trabajo, el objetivo de la protección de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedad profesional estuvo dado en la reparación del daño causado, de ahí su vínculo con la Medicina del Trabajo, que surge como ideal de prevención primaria de los accidentes del trabajo. En una segunda etapa, de la Medicina del Trabajo se pasó a la protección, que se ocupó de evitar los accidentes, lo que hoy se ha perfeccionado con la Seguridad del Trabajo que incluye la evaluación y prevención de los riesgos laborales.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>11</sup>, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la

---

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Seguridad y Salud en el Trabajo. <Online>. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> <consultado 8-03-14>

minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos - con frecuencia mujeres, niños y migrantes - son los más afectados.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

Considerando el ámbito de esta investigación, es necesario tomar conceptos como el de salud, el cual es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia”<sup>12</sup>, pero se podría considerar que esto es un estado utópico porque nunca se alcanzaría un estado completo de bienestar.

En segundo lugar, es importante referirse a la promoción de la salud en el trabajo docente, por tal motivo la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud consideran que: “la promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y en consecuencia, mejorarla. Son acciones que se realizan con el objeto de crear, conservar y mejorar las condiciones deseables de salud y propiciar en el individuo actitudes, valores y conductas adecuadas para motivar su participación en beneficio de la salud individual y colectiva”<sup>13</sup>.

Por otra parte hay determinantes de salud que intervienen en el desarrollo físico, mental y social de una persona, el Ministerio de Salud<sup>14</sup>, define estos determinantes como el conjunto de factores biológicos, sociales, culturales,

---

<sup>12</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Ministerio de sanidad y consumo: promoción de la salud glosario, Ginebra, 1998, p. 10. <Online> <http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf> <consultado 8-03-14>.

<sup>13</sup> BIBLIOTECA VIRTUAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SALUD AMBIENTAL, OMS y OPS: Glosario de salud Ambiental en español, Lima, Noviembre, 2013, p. 427. <Online> <http://www.bvsde.paho.org/bvsair/e/manuales/glosarioES.pdf> <consultado 8-03-14>

<sup>14</sup> MINISTERIO DE SALUD, Chile, Temas de salud: determinantes sociales en salud. <Online> [http://web.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g\\_temas/g\\_determinantes\\_sociales/determinantes.html](http://web.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g_temas/g_determinantes_sociales/determinantes.html) <consultado 4-03-14>



económicos y ambientales. Estos factores son múltiples e interrelacionados pudiendo citar los siguientes: estilos de vida, ingresos y posición social, educación, trabajo, condiciones laborales, acceso a servicios sanitarios adecuados y entornos físicos.

Seguidamente, es importante mencionar el concepto de trabajo, el cual basado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>15</sup>, es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad. El empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas) sin importar la relación de dependencia (si es dependiente, o independiente).

En este orden de ideas, autores de la línea de Betancourt<sup>16</sup> refiere que las condiciones de trabajo, hacen referencia e incluyen todo lo concerniente con: objetos, medios, actividad, organización y división del trabajo, procesos peligrosos, medidas de protección de higiene, seguridad y ambiente.

En esta línea de argumentación, Puello<sup>17</sup>, señala que las condiciones de trabajo, deben ser abordadas como el conjunto de variables subjetivas y objetivas que precisan la realización de una labor concreta en relación directa con el entorno en donde se ejecutan y hacen referencia al ambiente en que los trabajadores realizan sus tareas y a la situación específica en que se encuentran con relación a: Tipo de vinculación, oficio, salario, duración de la jornada laboral, estabilidad

---

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Que es el trabajo docente?, <Online> [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) <consultado 10-04-14>

<sup>16</sup> BETANCOURT O. Salud y Trabajo. Reflexiones teóricas metodológicas. Monitoreo Epidemiológico. Atención en Salud. Primera Edición. Quito. Ed. CEAS-OPS.1995.

<sup>17</sup> PUELLO ALCOCER, Elsy. Condiciones laborales de los trabajadores informales agrícolas del sector rural de Montería, desde la perspectiva de la Teoría de las Capacidades y Oportunidades Humanas. 2011. P. 52 Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Social. Universidad del Norte.

laboral, afiliación a salud, pensión y riesgos laborales<sup>18</sup> salubridad, higiene, seguridad y percepción de sobrecarga entre otros.

Así mismo, La Unión General de Trabajadores la define como ese conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno entre las cuales se encuentran: física, psicológica y social<sup>19</sup>. Finalmente, es válido señalar que el quehacer educativo como cualquier otro trabajo, también está permeado por las condiciones laborales, las cuales intervienen día a día en el desempeño de la docencia, la investigación y la extensión siendo esta una actividad que promueve el conocimiento y el desarrollo de los pueblos, debería situar al docente como actor principal del proceso enseñanza – aprendizaje.

Para Pavie<sup>20</sup>, hay una creciente importancia por el enfoque por la formación del profesorado, la cual se deriva de la mayor consideración de su trabajo como una profesión con un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales; un profesional de la docencia es una persona que aísla un problema, lo plantea, lo concibe y elabora una solución para ese problema, por eso la resolución de problemas no solo surgirá por procesos teóricos y prácticos sino más bien como un acto reflejo de todo proceso de reflexión.

En cuanto a las categorías, según Chavez<sup>21</sup>, las categorías laborales jerarquizadas son derivados de la organización que se tenga en el trabajo o bien son negociados en los convenios colectivos.

---

<sup>18</sup> *Ibíd.*, Condiciones laborales de los trabajadores agrícolas del Municipio de Montería, Colombia. Revista Temas Agrarios. Vol. 17 de 2012. ISSN: 0122-7610 p. 23

<sup>19</sup> UNION GENERAL DE TRABAJADORES, Prevención de riesgo laborales: Condiciones de trabajo, <Online> <http://www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf> <consultado 08-03-14>.

<sup>20</sup> PAVIE, Alex. Formación docente: hacia una definición del concepto profesional docente, revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, vol. 14, num 1. 2011.

<sup>21</sup> CHAVEZ R., Paulina I. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. Vol VI. 2001. México

Esta investigación además de brindar comprensión sobre las condiciones laborales de los docentes de instituciones de educación superior, es de gran relevancia porque proporcionará elementos fundamentales para la implementación de planes de mejoramiento tendientes a mejorar el bienestar del colectivo profesoral.

## **2.4. MARCO DE ANTECEDENTES**

En la investigación realizada por Restrepo y López<sup>22</sup>, se estudió la calidad de vida de los profesores desde una perspectiva subjetiva. Los resultados revelan que las condiciones de trabajo inciden no sólo sobre la calidad del trabajo mismo, sino también sobre el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones como conflictos, accidentalidad o enfermedades laborales, entre otros. El estudio arroja que un 15.6% de los docentes consideran las condiciones de trabajo medianamente desfavorables, mientras que 67,4% considera que son buenas y 13.5% de la población las considera muy buenas.

Cabe anotar que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres son significativas siendo menos negativas para los hombres. También son reveladoras las diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y vinculados siendo mayor en docentes vinculados.

Estudios desarrollados por Restrepo y Colorado<sup>23</sup>, en docentes oficiales en la ciudad de Medellín hallaron que 36.8% de ellos refirieron cansancio emocional, 33.4% despersonalización y el 5.4% refirió baja realización personal.

---

<sup>22</sup> RESTREPO E., Francisco E. y LÓPEZ Velásquez, Angélica M. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo Cuadernos de Administración, vol. 29, núm. 49, enero-junio, 2013, pp. 55-63.

<sup>23</sup> RESTREPO N, COLORADO G. Desgaste profesional (Burnout) y su asociación con factores de riesgo psicosocial en docentes oficiales de Medellín. Citado por: Ibid, p.199.

Otro estudio, realizado por Yépez<sup>24</sup>, en San Andrés de Sotavento, Córdoba reportó que 78.8% de los docentes presentaron niveles medio o alto de cansancio emocional, 65.4% despersonalización y 14.3% baja realización personal en el trabajo.

En relación con los problemas de salud, Gelpi<sup>25</sup> refiere que durante el ejercicio de las funciones, los educadores están expuestos a múltiples problemas que van a afectar su salud. Entre ellos menciona el estrés o burnout, la congestión de miembros inferiores por la bipedestación prolongada, la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas y la alta frecuencia de enfermedades del aparato fonador, probablemente debido al esfuerzo vocal, mala ventilación de los locales y a la contaminación ambiental.

Otras investigaciones demuestran alteraciones en la salud mental de los educadores ampliamente estudiadas por diversos autores a nivel internacional como lo demuestran Travers y Cooper<sup>26</sup> quienes realizaron un estudio transversal sobre la salud mental, satisfacción en el trabajo y el estrés en la ocupación de los docentes al cual respondieron 1,790 profesores. El estudio revela que el estrés en los docentes está relacionado con las características del ambiente de trabajo, la presión bajo la cual están sometidos, la influencia del estilo personal de comportamiento (personalidad) y los tipos de estrategias defensivas utilizadas.

---

<sup>24</sup> YEPEZ M, Soracà A. Síndrome de Burnout Asociado con Factores de Riesgos Psicosociales en docentes oficiales del municipio de San Andrés de Sotavento. Citado por: Rojas B., Maylén L.; Zapata H., Johana A.; Grisales R., Hugo Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008 Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 27, Núm. 2, mayo-agosto, 2009, p. 199.

<sup>25</sup> GELPI E, Haider M. Teaching. In: Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. ILO Vol. 2. Third ed, Geneve: 1983.

<sup>26</sup> TRAVERS CJ, Cooper CL. Mental health, job satisfaction and occupation stress among UK teachers. Work Stress. 1993. Pag. 203-219.

Estudios realizados por Rudd y Wiseman citados por Truch<sup>27</sup>, señalan como fuente de insatisfacción los bajos salarios, escasa comunicación entre los colegas, deficiente material de trabajo, la carga de trabajo, entrenamiento inadecuado, el gran número de alumnos por clase, bajo status social de la profesión y la falta de tiempo de preparación.

En el estudio realizado por Esteve<sup>28</sup>, este planeta aquí el llamado “malestar docente” el cual es expresado por estos en ausentismo laboral, abandono de la profesión, repercusiones negativas en la práctica docente y enfermedades en los profesores.

El trabajo es una actividad humana fundamental que diferencia al ser humano de los animales y que ha permitido transformar la naturaleza en busca de satisfacer necesidades, permitiendo el desarrollo de capacidades físicas y mentales. De manera que al intentar analizar la salud en forma integral no se puede dejar de considerar cómo el trabajo influye en la salud de los seres humanos.

## **2.5 MARCO LEGAL**

Contemplando la legislación, en primer lugar se puede observar que en Ley 30 de 1992 define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior además del objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza, en ella capítulo III en los artículos 71, 72, 73 y 77 se puede contemplar lo referente a las jornadas laborales, régimen de salud que los ampara y además del régimen salarial y de prestaciones.

Cabe agregar, que entre las jornadas laborales también se deben tratar las horas extras, dominicales, festivos; por lo cual esta parte se puede encontrar en la

---

<sup>27</sup> TRUCH S. Teacher Bunout and what to do about it. California: Academic Therapy Publications; 1980. Pag. 42.

<sup>28</sup> ESTEVE ZJM. El Malestar Docente. Barcelona: Ed. Laia; 1992.

Circular No. 14 de mayo 31 de 2013 establecido por el Ministerio de educación superior a nivel nacional.

Seguidamente, el Decreto 2277 De 1979 es por el cual se adoptan las normas sobre el ejercicio de la profesión docente a nivel de Colombia, en ella se pueden contemplar los derechos de los educadores en su artículo 36 y los deberes en su artículo 44 a los cuales tienen acceso, incluyendo el artículo 64 por el cual se establecen las licencias por enfermedad.

Una de las condiciones laborales por las que se afectan los trabajadores es la referente a salarios y contratación; esta se encuentra a nivel nacional reglamentada por el Código sustantivo del trabajo que es adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 del Ministerio de salud y protección social, actualmente, el Decreto 1279 de 2002 establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto.

Igualmente, están cobijados por el presente decreto los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 de 2001 se regían por el régimen establecido en el Decreto 1444 de 1992 y los profesores que estando sometidos con anterioridad al 8 de enero de 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, se acojan al presente decreto. Los profesores de las universidades estatales u oficiales que con anterioridad al 8 de enero de 2002 estaban sometidos a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, continúan rigiéndose por ese régimen, salvo que, decidan voluntariamente acogerse al mismo.

Resulta oportuno, que en lo referente a las condiciones laborales de los docentes, que haya entonces una protección para ellos y esto se contempla en la Ley 1562

de 2012 que es por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se establecen todos los pagos por el sistema; en su artículo N°1 establece el Sistema General de Riesgo Laborales, incluye también la salud ocupacional, además trata lo relacionado con el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, en sus artículos 4 y 5 respectivamente, así mismo, la nueva tabla de enfermedades laborales se encuentra en el Decreto 1477 de 2014.

Para finalizar, se puede decir que los lugares de trabajo no son ajenos ni exentos de que constantemente presenten situaciones o factores de riesgo para los trabajadores por lo cual es necesario basarse en la Ley No. 1610 de 2 de enero de 2013 que es por medio la cual se regulan aspectos sobre las inspecciones del trabajo la conformación de grupos o equipos para realizarla.

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 TIPO DE ESTUDIO**

Descriptivo transversal con enfoque cuantitativo.

#### **3.2 ESCENARIO DE ESTUDIO**

El lugar donde se va a realizar este estudio es la Universidad de Córdoba (sede central, Montería).

#### **3.3 POBLACIÓN**

La población la conformaron docentes de la Universidad de Córdoba (sede central) totalizada por 320 docentes: 228 de planta y 92 ocasionales.

### 3.4 MUESTRA

El tamaño de la muestra de 139 docentes se calculó para una población de 320 docentes (228 de planta y 92 ocasionales) con 95% de confianza y 5% de máximo error tolerable y porcentaje estimado de muestra de 20%.

Para garantizar una representación apropiada se estratificó por tipo de vinculación obteniéndose el número de docentes a encuestar así:

<b>TIPO DE VINCULACION</b>	<b>NUMERO DE DOCENTES</b>	<b>FACTOR DE PONDERACION</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>PLANTA</b>	228	0.71	99
<b>OCASIONALES</b>	92	0.29	40
<b>TOTAL</b>	320	1	139

#### 3.4.1 TIPO DE MUESTRA

Probabilístico; aleatorio estratificado.

### 3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de la información, se realizó mediante la aplicación de encuestas coherente con los objetivos de la investigación. La encuesta consta de 3 aspectos básicos agrupadas así: características socio demográficas, condiciones laborales y condiciones de salud de los docentes de la Universidad de Córdoba.

### 3.6 TABULACIÓN

Los datos se analizaron mediante Excel, teniendo en cuenta la estadística descriptiva, se utilizó una base de datos donde se digito la información y para la presentación de resultados se utilizó tablas y gráficas.



### **3.7 ASPECTOS ÉTICO LEGALES**

Se tuvo en cuenta la resolución 008430 de 1993, la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas de la administración en salud, del MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Según esta resolución este estudio se encuentra clasificado en investigación sin riesgos.

Según el artículo 14 de la resolución se dio a conocer su participación en este estudio por medio del consentimiento informado, por el cual los docentes seleccionados en la muestra aceptan su participación esta investigación.

### **3.8 PROPIEDAD INTELECTUAL Y RESPONSABILIDAD**

La propiedad intelectual de los resultados y la responsabilidad sobre los conceptos emitidos será del equipo investigador conformado por los profesores y estudiantes del grupo de investigación HUELLAS.

## 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

**Tabla 1. Distribución según edad y sexo de los docentes de la Universidad de Córdoba**

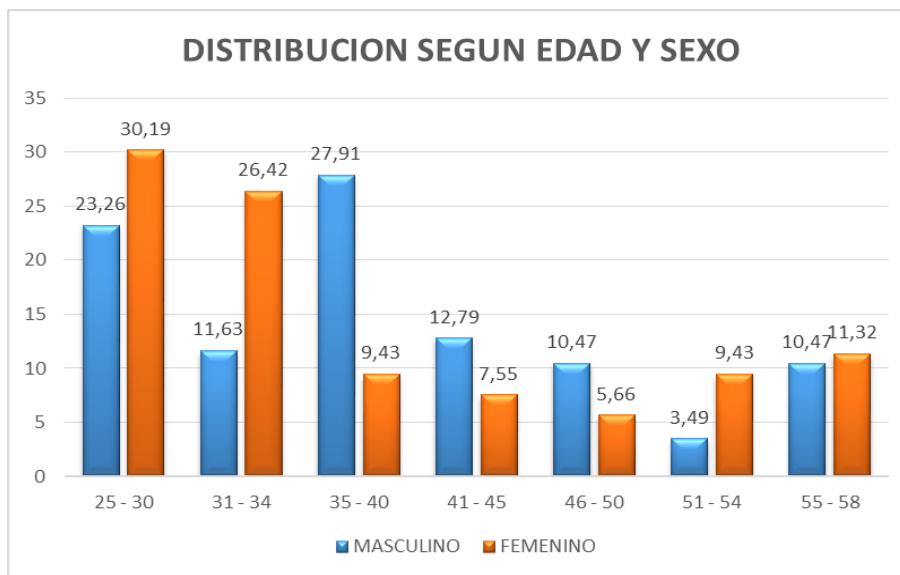
	SEXO	MASCULINO	%		FEMENINO	%	TOTAL	TOTAL
<b>EDAD</b>								
25 – 30		20	23,26		16	30,19	36	26%
31 – 34		10	11,63		14	26,42	24	17%
35 – 40		24	27,91		5	9,43	29	21%
41 – 45		11	12,79		4	7,55	15	11%
46 – 50		9	10,47		3	5,66	12	9%
51 – 54		3	3,49		5	9,43	8	6%
55 – 58		9	10,47		6	11,32	15	11%
	No.	86		No.	53		139	
TOTAL	%	100	61.87	%	100	38.12		100%

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

La caracterización por edad y sexo de la población intervenida, expuso que el rango osciló entre 25 - 58 años, la edad promedio fue de 38.82 y la moda de 30 años. El mayor porcentaje de la población (26%) tiene edades comprendidas entre 25 a 30 años y en menor concentración se encuentra en el grupo comprendido entre los 51-54 años con 6%.

Según la encuesta aplicada a la población sujeto de estudio se pudo observar que las edades con los mayores porcentajes se encuentran en la población adulta joven, esto podría atribuirse al relevo generacional de los docentes, lo que concuerda con los 50 años de creación de la de la institución (1.964 – 2014).

**Grafico 1. Distribución según edad y sexo de los docentes de la Universidad de Córdoba.**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

El sexo predominante fue el masculino con 61.87%, estos resultados, pueden atribuirse a que todavía tanto en los países desarrollados como en los de menos desarrollo el acceso de la mujer a los diferentes niveles del sistema educativo es deficiente por múltiples razones: culturales, económicas, de género, etnia y accesibilidad entre otras. Independiente de los motivos, la realidad es que lamentablemente a pesar de los esfuerzos de los gobiernos a nivel mundial por mejorar la incursión del sexo femenino en la educación primaria, básica, secundaria y universitaria, esta situación continúa y la tendencia de los bajos porcentajes de participación de la mujer en la docencia en Instituciones de Educación Superior (IES) sigue siendo poco representativa.

Este análisis es similar a los resultados publicados en la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo<sup>29</sup>, en estos la preponderancia del sexo masculino es evidente, donde del total de los centros de trabajo evaluados, la distribución por sexo de los trabajadores fue de 61% hombres y el 39% mujeres.

<sup>29</sup> COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. ISBN: 978-958-8361-18-5. Bogotá, 2007. Página 46.

En este sentido, Acker, citado por Crespo<sup>30</sup>, señala la baja inclusión de mujeres en la docencia en las IES, a pesar de la creciente adhesión al discurso de equidad, la academia ha sido percibida tradicionalmente como patriarcal y aún existen rezagos de esta cultura.

De igual manera, algunos autores expresan que esta realidad corresponde a que tradicionalmente la fuerza del trabajo laboral se ha distribuido de manera disímil, con mayor proporción en el sexo masculino, en este sentido, Puello afirma que en la mayoría de las culturas del mundo aún sigue existiendo una gran desigualdad en el mercado laboral entre géneros<sup>31</sup>, así mismo, la UNESCO<sup>32</sup>, señala que el ingreso de la mujer al sistema educativo es deficiente en los diferentes niveles, a pesar que en las últimas décadas el acceso de la mujer a las instituciones de educación superior ha avanzado todavía existe un alto porcentaje que no lo logra.

**Tabla 2. Estratificación de las viviendas de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	ESTRATO	TOTAL	%
	1	1	0.71%
	2	31	22.30%
	3	56	40.28%
	4	41	29.49%
	5	10	7.19%
TOTAL		139	100

<sup>30</sup> OVANDO CRESPO, Cristina. Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Noviembre 2007 ISBN 978-987-1183-61-6 Página 143, 144. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segrera/05OCrespo.pdf>

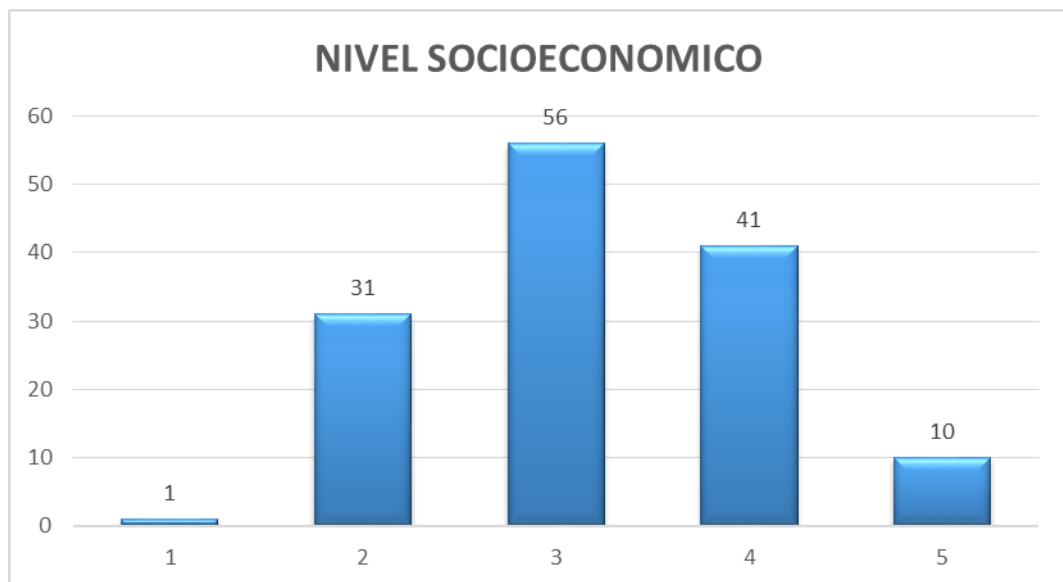
<sup>31</sup> PUELLO ALCOCER, Elsy. Condiciones laborales de los trabajadores informales agrícolas del sector rural de Montería, desde la perspectiva de la Teoría de las Capacidades y Oportunidades Humanas. 2011. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Social. Universidad del Norte.

<sup>32</sup> OVANDO CRESPO, Cristina. Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Noviembre 2007 ISBN 978-987-1183-61-6 Página 144. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segrera/05OCrespo.pdf>

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

De acuerdo al estrato socioeconómico, en forma general se encontró que la mayoría de los docentes de la Universidad de Córdoba viven en estratos medios, resultando con mayor porcentaje el estrato 3 representado en un 40.28% de los encuestados, los menores porcentajes obtenidos se encuentra el estrato 1 con un 0.71% y en el estrato 5 con 7.19% de la población objeto de estudio.

### **Grafica 2. Estratificación de las viviendas de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar los porcentajes de la ubicación de la mayoría de las viviendas de los docentes de la Universidad de Córdoba, los resultados demuestran que la mayor concentración de docentes tienen viviendas o viven en estrato 3 en un porcentaje de 40.28% de ellos, estos resultados, coinciden con el salario percibido por el 45% de los docentes, que devengan entre \$2.100.000 - \$3.000.000 cuyo salario se demuestra en tabla nº 12, lo cual puede estar disminuyendo su poder

adquisitivo para acceder a vivir en estratos más altos donde el nivel de vida y el nivel social es más elevado.

Esta situación puede deberse a que de acuerdo a la legislación docente, ellos devengan sus salarios según su nivel de cualificación, experiencia, e incluso de acuerdo a las actividades investigativas y a la publicación de las mismas; lo que en cierta forma limita las posibilidades de mejorar sus ingresos, porque no todos los docentes pueden acceder o tener una publicación en revistas indexadas, requiere de mucho tiempo para invertirlo a la investigación y a la preparación de los artículos científicos, y, ese es el tiempo del cual muchos docentes carecen por su asignación laboral en múltiples actividades: horas cátedras, procesos de acreditación, reacreditación, extensión y calidad en los que la institución está inmersa, limitando el tiempo dedicado a las horas de investigación, por ello, los docentes que cuyas horas laborales están dedicadas en altos porcentajes al proceso misional investigativo, tienen más posibilidades de mejorar sus salarios, acceder a viviendas en mejor ubicación socioeconómica y por ende mejores condiciones de vida.

En este sentido, nuestros resultados son análogos a las conclusiones realizadas por Pineda<sup>33</sup>, quien en su estudio sobre distribución del ingreso en Colombia, concluye que las condiciones de vida en estratos más altos van de la mano con los ingresos salariales, o son directamente proporcionales a los mismos.

**Tabla 3. Estado civil de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	ESTADO CIVIL	TOTAL	%
	1 - SOLTERO	43	30.93%
	2 – CASADO	78	56.11%
	3 - SEPARADO	14	10.07%
	4 - U. LIBRE	0	0%

---

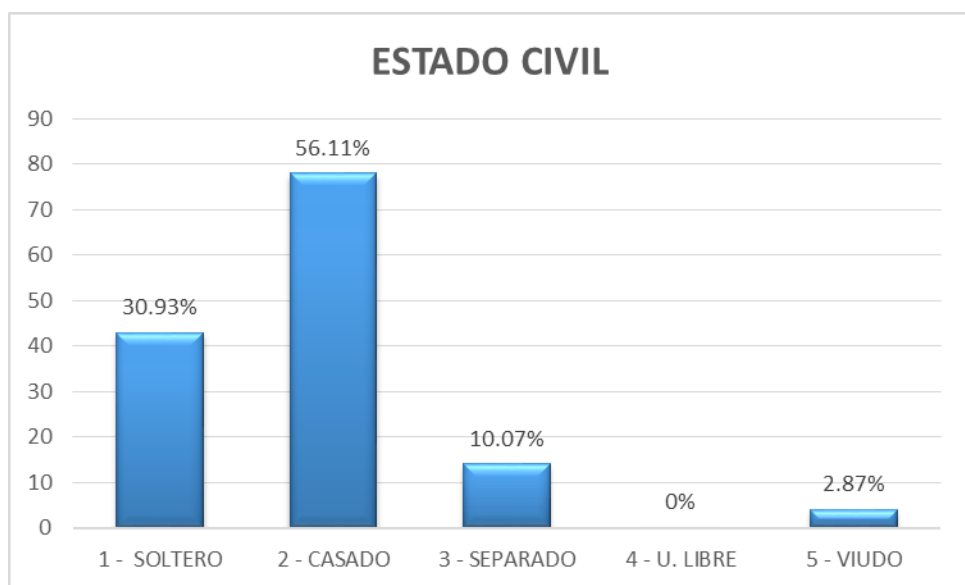
<sup>33</sup> PINEDA D., Javier A., Organización Internacional Del Trabajo Oficina Subregional Para Los Países Andinos, OSRA, mercado de trabajo, género y distribución del ingreso en Colombia, 2001 – 2008. Pag. 21.

	5 – VIUDO	4	2.87%
TOTAL		139	100

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

De acuerdo al estado civil, a nivel general de la encuesta que se realizó a la población docente de la Universidad de Córdoba, se pudo obtener que la mayoría de los docentes tienen estado civil casados correspondiendo a un 56.11% de los encuestados, seguidamente el 30.93 correspondiente a los solteros y en un menor porcentaje se encuentran quienes sobrellevan la viudez con un 2.87%, esta situación puede deberse a la evolución normal de las relaciones y a la etapa o ciclo vital individual en que se encuentran un gran porcentaje de ellos.

### Grafica 3. Estado civil de los docentes de la Universidad de Córdoba



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Además, es importante conocer el estado civil de los docentes porque esta es una de las razones por las cuales por ejemplo los docentes casados o que tienen alguna relación tienen mayores responsabilidades a quienes se encuentran en estado civil de soltería. Estos resultados pueden relacionarse o compararse con

respecto a lo referido por la teoría de Herzberg<sup>34</sup> quien habla sobre las condicionantes extrínsecas e intrínsecas y que este estado civil se puede ver reflejado dentro de las condicionantes extrínsecas que condicionan en gran medida al docente a razón de que el tener una familia o contar con una relación de pareja las preocupaciones a nivel personal y laboral serán mayores por las responsabilidades que esta lleva consigo y que por cierta razón debe ejercer su profesión y buscar remuneraciones salariales mayores.

**Tabla 4. Nivel de cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	<b>CUALIFICACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
	1 – PREGRADO	4	2.87
	1 – ESPECIALISTA	75	53.95
	2 – MAGISTER	40	28.77
	3 – DOCTORADO	20	14.38
	4 – POSDOCTORADO	0	0%
<b>TOTAL</b>		139	100

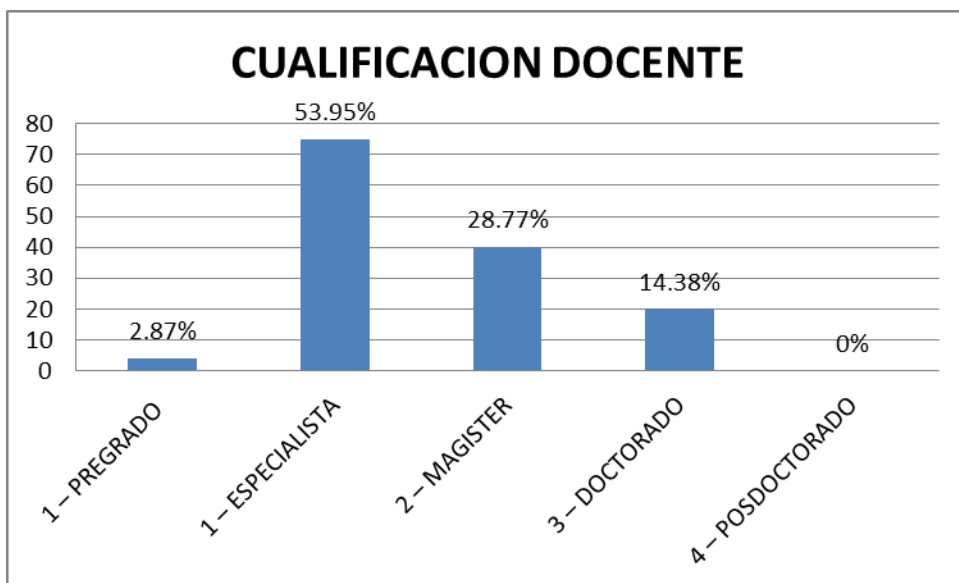
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Con respecto al nivel de cualificación de los docentes en la Universidad de Córdoba, se obtuvo que el 97.13% de los encuestados tienen título de postgrado, de ellos; representado de la siguiente forma, los mayores porcentajes poseen el título de especialista correspondiendo a 53.95% y en un menor porcentaje se encuentra los docentes que obtuvieron título de doctores, equivalente a 14.38% de los encuestados.

**Gráfica 4. Nivel de cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba**

<sup>34</sup> HERZBERG, F. I. Teoría Motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores. Revista Universidad EAFIT. Artículo. No 128. Año 2002. Pag. 3





Este nivel de cualificación puede estar relacionado con aspectos salariales, que es un factor fundamental que actúa positiva o negativamente en el nivel educativo, también el acceso a postgrados, puede estar influenciado por el tiempo y las relaciones y responsabilidad familiar de los docentes.

**Tabla 5. Obtención de la cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	RECURSOS	TOTAL	%
	1 – PROPIOS	110	79.13%
	2 - COMISIÓN UNICOR	29	20.86%
TOTAL		139	100

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

La cualificación de los profesores los sujetos de investigación, se dio en mayor porcentaje por recursos propios, en un 79.13% y en menor proporción (20.86%) fueron asumidos por la Universidad de Córdoba, a través de la figura de comisión de estudio, proporcionando los costos de matrícula, desplazamiento y salario laboral durante el período del postgrado

De hecho, muchos de los docentes adquirieron los títulos que hoy ostentan mediante sus ingresos, por motivación propia, buscando con ello mejorar sus conocimientos, su remuneración salarial, sus condiciones laborales y de vida; lo cual también repercute notablemente en un mejor desempeño laboral para así contribuir en la transferencia de conocimientos nuevos, actualizados a los educandos. El alto porcentaje de docentes que obtuvo su cualificación por recursos propios, pudo tener su origen en la necesidad de cualificación permanente que tienen todos los docentes, a su deseo de superación, a su propósito de mejorar las condiciones salariales, o por el apoyo recibido por parte de la familia quienes en gran medida se hacen partícipes del desarrollo del docente.

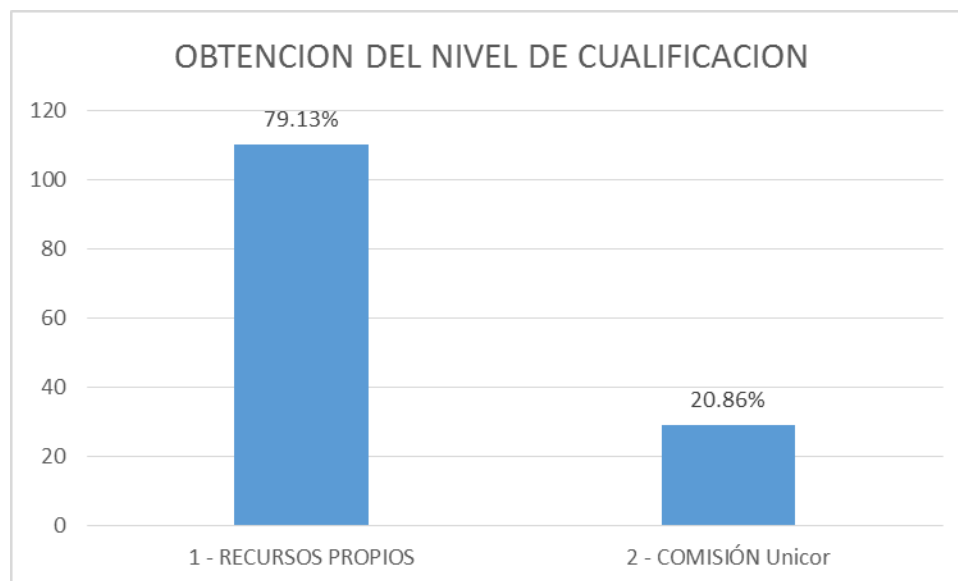
El factor intrínseco de motivación propia que han tenido los docentes de la universidad de Córdoba coincide con la teoría de Herzberg<sup>35</sup> que señala que la motivación personal lleva a que cada individuo busque la manera de luchar profesionalmente para mejorar sus condiciones laborales y de vida, en este sentido, la teoría de Maslow<sup>36</sup> indica que el aspecto motivacional en la consecución de títulos, conlleva a que la persona satisfaga sus necesidades de autorrealización.

### **Gráfica 5. Obtención de la cualificación de los docentes de la Universidad de Córdoba**

---

<sup>35</sup> HERZBERG, F. I. Teoría Motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores. Revista Universidad EAFIT. Artículo. No 128. Año 2002. Pag. 3

<sup>36</sup> MASLOW, A. H. A theory of human motivation. Motivation and personality. Psychological Review, Vol 50(4), Jul 1943, cap. 2. Cap. 3



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Es importante resaltar el porcentaje significativo de docentes a quienes la institución les proporciona en un 100% las posibilidades, el tiempo y los recursos económicos para elevar su nivel de formación como especialistas, magíster o doctorado mejorando así sus conocimientos, su desempeño, su cualificación y su nivel salarial contribuyendo con ello al desarrollo personal, profesional y social de este colectivo humano y al crecimiento académico de los estudiantes.

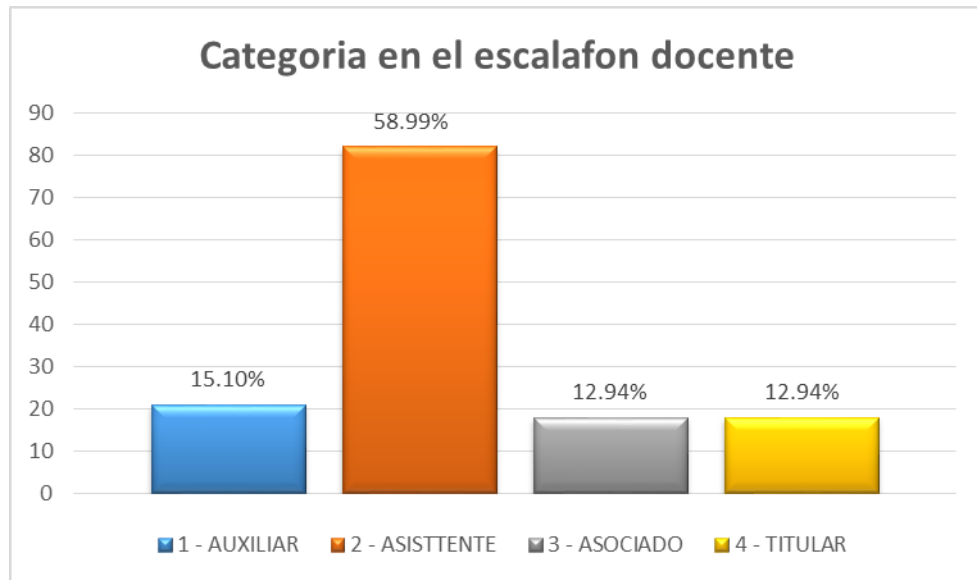
**Tabla 6. Categoría de los docentes en la Universidad de Córdoba**

	CATEGORÍA	TOTAL	%
	1 – AUXILIAR	21	15.10%
	2 – ASISTENTE	82	58.99%
	3 – ASOCIADO	18	12.94%
	4 – TITULAR	18	12.94%
	TOTAL	139	100

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

La mayoría los docentes de la Universidad de Córdoba, 58.99% de ellos, se encuentran en la categoría de docentes asistentes, seguidamente un 15.10% que corresponde a la categoría de auxiliar y en menores porcentajes asociado y titular (12.94%).

**Grafica 6. Categoría de los docentes en la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar la presente situación sobre categoría docente se puede decir que es una forma de clasificar al educador de acuerdo con su cualificación, formación académica, su experiencia docente y la realización de trabajos de investigación, estas categorías pueden considerarse un reconocimiento a su superación, experticia, capacidades investigativas y cualificación.

No obstante, sin desconocer la importancia del papel que juega la motivación personal en el cambio de categoría y que en la última década, la institución se ha preocupado y ha invertido gran cantidad de recursos económicos para mejorar la cualificación docente, ciertas condiciones laborales también podrán estar interfiriendo con las posibilidades que muchos docentes eleven su categoría y que sólo el 26% de los docentes encuestados tengan la categoría de asociados o titulares, dentro de estas se pueden mencionar que el número de horas asignadas para la investigación no son coherentes con el tiempo que se invierte en las mismas, la asignación de múltiples funciones y procesos simultáneos tales como: actividades de docencia directa, preparación de clases, investigación, extensión,

actividades administrativas, procesos de acreditación y de calidad que demandan gran cantidad de tiempo para reportar las evidencias, preparación, descripción y estadísticas relacionadas con las funciones misionales y procesos institucionales.

Cabe resaltar que se puede relacionar con lo planteado por el decreto 1279 de 2002 en el cual se establecen todas las prestaciones y régimen salarial de los docentes de Universidades estatales, y el cual se puede mencionar porque de acuerdo al nivel de cualificación se establecen también salarios docentes.

## 4.2 CONDICIONES LABORALES

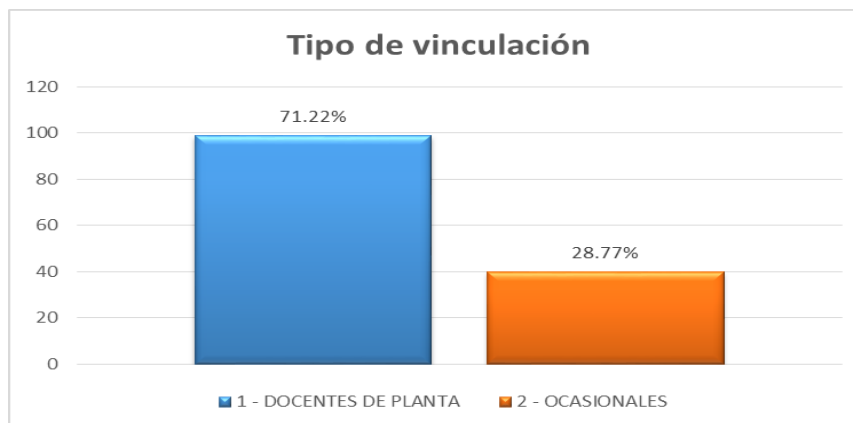
**Tabla 7. Tipo de vinculación de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD DE DOCENTES	%
	1 - DOCENTES DE PLANTA	99	71.22%
	2 – OCASIONALES	40	28.77%
TOTAL		139	100

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Con respecto a tipo de vinculación docente en la Universidad de Córdoba se obtuvieron que los mayores porcentajes corresponden a los docentes de planta con un 71.22% y en menor porcentaje los docentes ocasionales con un 28.77%

**Gráfica 7. Tipo de vinculación de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Esta preponderancia de los docentes de planta o tiempo completo en los resultados puede estar influenciado porque en los criterios de inclusión sólo se tomaron docentes de planta y ocasionales y se excluyeron de la muestra los docentes catedráticos porque no eran objeto de estudio a pesar de que los docentes catedráticos que tienen una representatividad bastante alta pero no era fácil su ubicación para responder la encuesta.

Al analizar esta situación de la vinculación laboral en la universidad se puede decir que el mayor beneficio lo tienen los docentes de planta puesto que este cargo dentro del plantel les genera gran estabilidad laboral, al respecto, La estabilidad o inestabilidad en el trabajo, es concebida en salud ocupacional a nivel mundial como uno de los indicadores (positivo o negativo) de las condiciones de salud y están estrechamente ligados con el tipo de vinculación laboral.

El hecho que no todos sean docente de planta de una institución de educación superior, puede deberse al perfil, nivel de cualificación, experiencia en actividades investigativas, de extensión, publicación de artículos en revistas indexadas entre otras, en fin, tiene una relación muy intrínseca con la hoja de vida de cada docente, así mismo, la oportunidad de vinculación también está relacionado con el hecho que la institución cuente con los recursos económicos suficientes para abrir concurso y vincular a nuevos docentes de planta.

El hecho de no tener una vinculación estable, sino ocasional por tiempo definido y sujeta a las necesidades del servicio, les genera a los docentes ocasionales una carga mental al pensar en que en cualquier momento pueden ser excluidos de este tipo de vinculación, y su situación económica ya no sería la misma, careciendo de los recursos financieros para responder a los compromisos económicos adquiridos, además otra de las manifestaciones algunos de los docentes ocasionales es que a ellos se les dificulta efectuar actividades de

asesoría, o encuentros con los estudiantes fuera del aula de clases por cuanto no cuentan con una oficina donde realizar estas labores académicas.

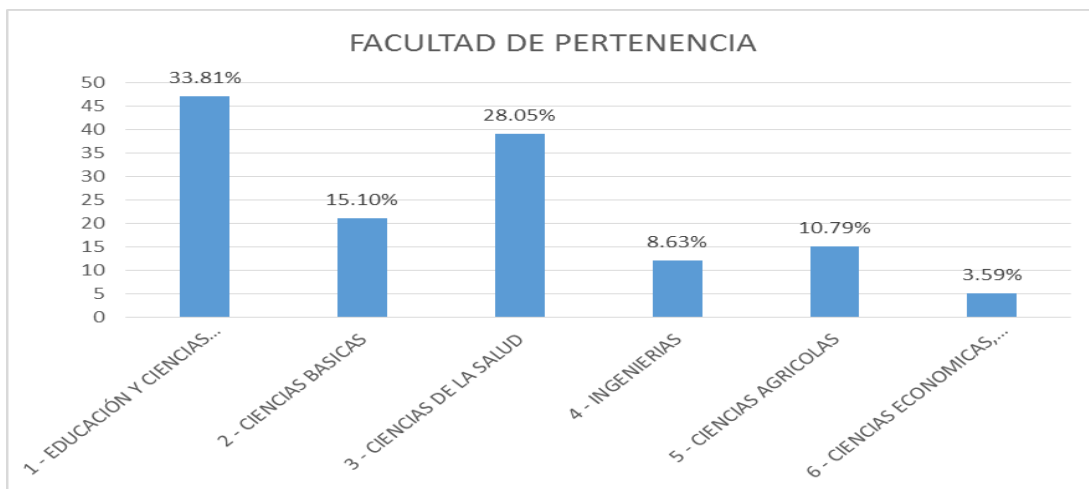
**Tabla 8. Facultad a la que están adscritos los docentes de la Universidad de Córdoba**

	<b>FACULTAD</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
	1 - EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS	47	33.81%
	2 - CIENCIAS BÁSICAS	21	15.10%
	3 - CIENCIAS DE LA SALUD	39	28.05%
	4 – INGENIERÍAS	12	8.63%
	5 - CIENCIAS AGRÍCOLAS	15	10.79%
	6 - CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS	5	3.59%
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Con respecto a la facultad a la cual están adscritos los docentes de la Unicor, se obtuvo que en su mayoría los docentes encuestados pertenecen a la Facultad de Educación y Ciencias Humanas con 33.81% que corresponde a 47 personas, seguidos de la facultad de ciencias de la salud con un 28.05%, luego la facultad de ciencias básicas con un 15.10%, posteriormente la facultad de ciencias agrícolas con un 10.79%, seguidamente la facultad de ingenierías que es el 8.63% y que de todos ellos el menor porcentaje de personal se concentran en la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas con un 3.59% que corresponde a solo 5 personas del total de encuestados.

**Grafica 8. Facultad a la cual están adscritos de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Ahora bien se puede decir que si el 33.81% corresponde a la Facultad de Educación, puede deberse a que en mayor medida el personal de esta facultad fue de fácil localización y que cuentan con oficinas donde se pueden ubicar y además es la facultad más grande con la que cuenta la Unicor, el segundo lugar de los docentes encuestados lo ocupó la Facultad de Ciencias de la Salud, lo cual necesariamente no significa que sea la facultad que sigue en número de docentes sino que los profesores tenían presencia permanente en la Universidad, en otras facultades, no se pudo realizar la encuesta porque en muchas ocasiones no tienen un lugar específico para poder localizarlos o porque estaban en clase con los estudiantes.

De hecho otro aspecto de importancia por la cual hay docentes que se pueden o no ubicar en la universidad, son los horarios tanto de estudiantes como de los mismos docentes, ciertos horarios se vuelven cambiantes porque en muchas oportunidades los estudiantes investigadores podían tener el tiempo de encuestar pero los docentes no tenían el espacio o se encuentran en clases, y en el caso de los docentes de algunos programas las clases son en horarios nocturnos o fines de semana y estos horarios no fueron compatibles con el horario en que se realizaron las encuestas.



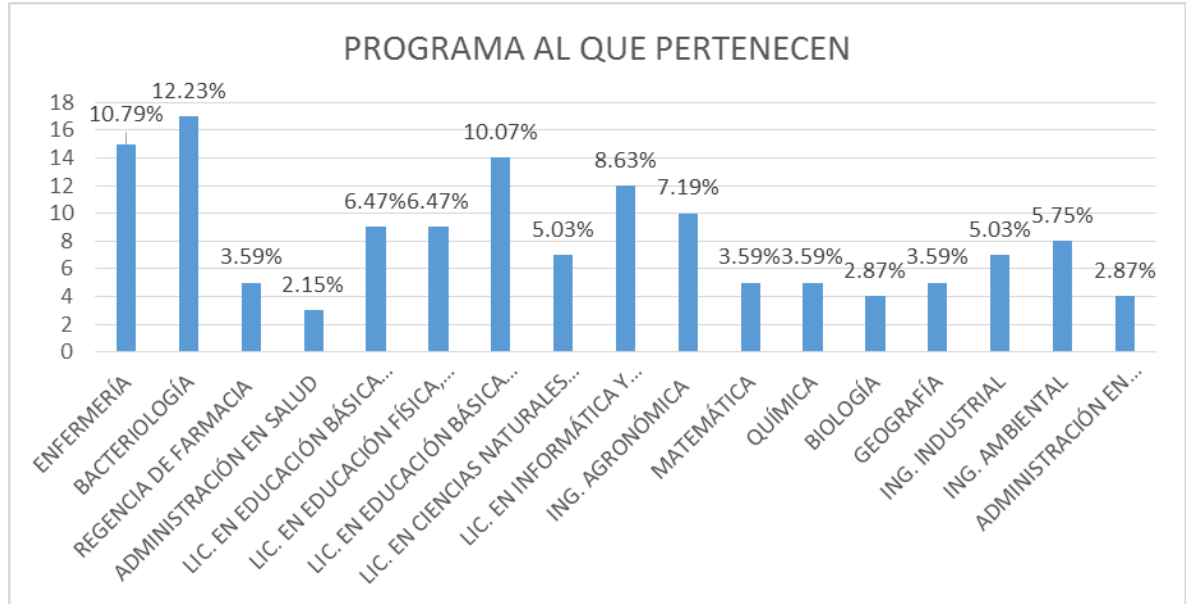
**Tabla 9. Programa al que pertenecen los docentes de la Universidad de Cordoba**

<b>PROGRAMA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
ENFERMERÍA	15	10.79%
BACTERIOLOGÍA	17	12.23%
REGENCIA DE FARMACIA	5	3.59%
ADMINISTRACIÓN EN SALUD	3	2.15%
LIC. EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN HUMANIDADES – INGLES	9	6.47%
LIC. EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	9	6.47%
LIC. EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN HUMANIDADES – LENGUA CASTELLANA	14	10.07%
LIC. EN CIENCIAS NATURALES Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	7	5.03%
LIC. EN INFORMÁTICA Y MEDIOS AUDIOVISUALES	12	8.63%
ING. AGRONÓMICA	10	7.19%
MATEMÁTICA	5	3.59%
QUÍMICA	5	3.59%
BIOLOGÍA	4	2.87%
GEOGRAFÍA	5	3.59%
ING. INDUSTRIAL	7	5.03%
ING. AMBIENTAL	8	5.75%
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEG. INTERNACIONALES	4	2.87%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Con base a la información que se obtuvo se puede describir de la siguiente manera; que del total de la población objeto del estudio, el 12.23% correspondiente a 17 personas de la población encuestada perteneciente al programa de Bacteriología que hace parte de la facultad ciencias de la salud y en menor porcentaje se encuentra el programa de administración en salud del cual solo el 2.15% equivalente a 3 personas de las 139 se pudieron encuestar.

**Grafica 9. Programa al que pertenecen los docentes de la Universidad de Cordoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

De acuerdo a la anterior información interpretada según los datos obtenidos por la tabla y grafica respectivamente, esta tendencia puede deberse al cruce de horarios ya sea por docentes o por estudiantes, disponibilidad del personal en el espacio físico, es decir, facilidad de ubicación en la institución por los docentes de cada programa.

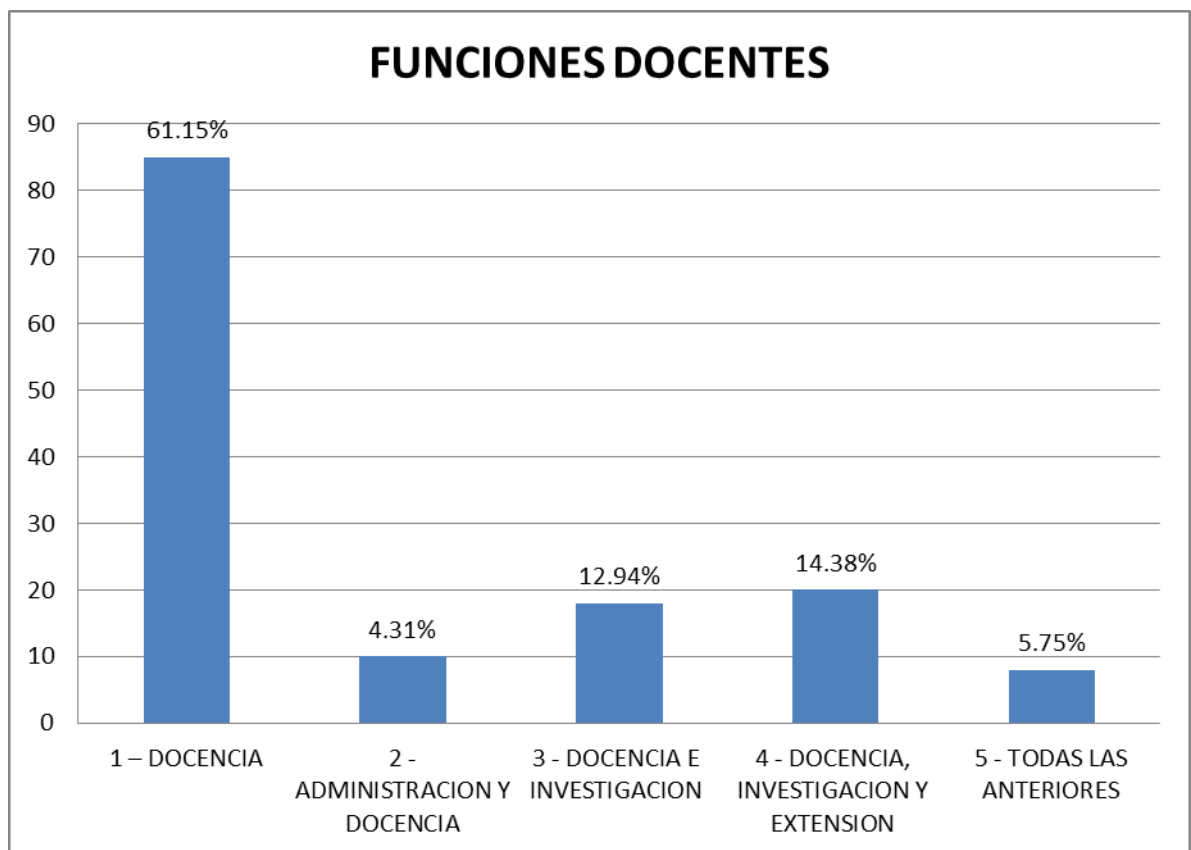
**Tabla 10. Funciones del cargo en la Universidad de Cordoba**

FUNCIONES		%
1 – DOCENCIA	85	61.15
2 - ADMINISTRACION Y DOCENCIA	10	4.31
3 - DOCENCIA E INVESTIGACION	18	12.94
4 - DOCENCIA, INVESTIGACION Y EXTENSION	20	14.38
5 - TODAS LAS ANTERIORES	8	5.75
TOTAL	139	100

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al mostrar los resultados obtenidos por la pregunta referente a las funciones que desarrollan en su cargo se observó que la mayoría de los docentes encuestados sólo tienen la función de docencia correspondiente a 61.15%, de los profesores, el 14.38% se desempeña en todas las funciones misionales de la institución y el 5.75% de la población docente realiza todas las actividades como son docencia, investigación, extensión y administración.

**Grafica 10. Funciones del cargo en la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar estos resultados se estableció que la mayoría de los docentes de la Universidad de Córdoba se desempeña en la docencia, esto puede deberse a que muchos de ellos, no han incursionado en las actividades investigativas, extensionistas y/o administrativas. Con relación a las funciones docentes-administrativas el porcentaje tan bajo de desempeño en estas, puede estar

influenciado por el hecho de no tener un nivel de desarrollo profesional para aspirar a estos cargos, por no tener las relaciones políticas, de amistad o la experiencia administrativa que se requiere para este tipo de puestos, o simplemente porque el porcentaje de los cargos administrativos en la institución es mínimo.

Es importante destacar que de todos los entrevistados sólo hubo un porcentaje acumulado de ellos (20.13%) que tienen un desempeño laboral en todas la funciones misionales (docencia, investigación, extensión) y administrativas, lo que corrobora que la asignación de funciones no es equitativa, evidenciando un desequilibrio de funciones y responsabilidades inherentes a estas al interior de los docentes, existiendo un porcentaje de docentes con sobrecarga laboral, situación similar a lo mencionada por Fernández<sup>37</sup>, quien señala que la sobrecarga cualitativa y cuantitativa de alguno docentes, es consecuencia de realizar muchas tareas de alta responsabilidad y gran volumen de trabajo en un corto período de tiempo, como es el caso del veinte por ciento de docentes en la Universidad de Córdoba.

**Tabla 11. Años laborados en la Universidad de Cordoba**

	AÑOS LABORANDO		%
	1 - DE 1 - 5 AÑOS	24	17.26%
	2 - DE 6 - 10 AÑOS	52	37.41%
	3 - DE 11 A 15 AÑOS	40	28.77%
	4 - DE 16 - 20 AÑOS	14	10.07%
	5 - DE 21 - 25 AÑOS	5	3.59%
	6 - DE MAS DE 25 AÑOS	4	2.87%
TOTAL		139	100%

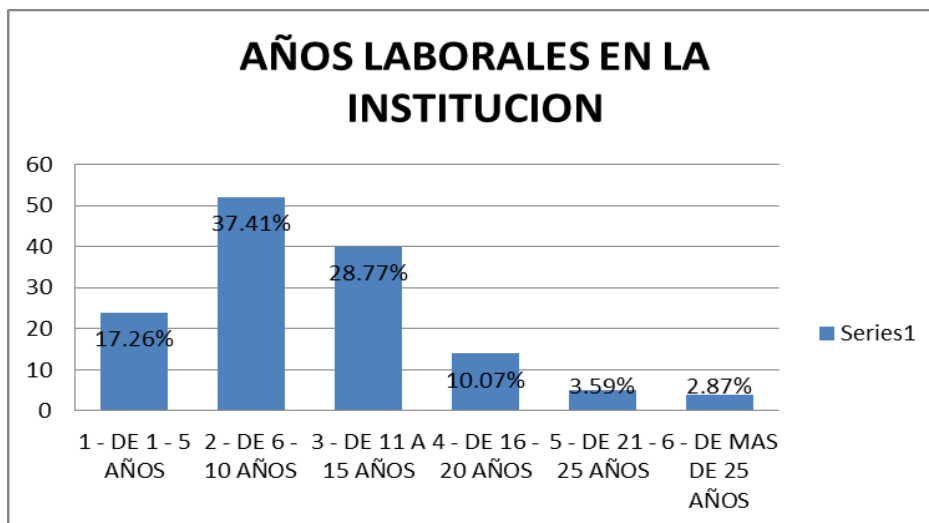
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

De los resultados obtenidos por la encuesta realizada, se puede observar que la mayoría de los docentes que laboran en la Universidad de Cordoba, son personas que se encuentran en un rango de entre 6 y 10 años de antigüedad laboral, con un

<sup>37</sup> FERNÁNDEZ-JARDÓN SANZ, Op. Cit. Pág. 1.

porcentaje de 37.41% y en menor medida están presentes los de más de 25 años de servicio con un 2.87% del total de la población analizada.

**Grafica 11. Años laborados en la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Es importante aclarar que puede haber docentes con más años de antigüedad laboral en la universidad, pero, estos por diversos motivos no pudieron encuestarse, según Herzberg<sup>38</sup>, la variable años de antigüedad se convierte en una fortaleza académica, pero, también se constituye en una debilidad en la medida en que a mayores años de servicio mayor exposición laboral, sobrecarga, cansancio y desgaste.

**Tabla 12. Ingresos mensuales de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	INGRESOS	CANTIDAD	%
	1 MILLÓN - 2 MILLONES	38	27%
	2,01 MILLONES - 3 MILLONES	63	45%
	3,01 MILLONES- 4 MILLONES	22	16%
	4,01 MILLÓN - 5 MILLONES	13	9%
	5,01 MILLÓN - 6 MILLONES	3	2%

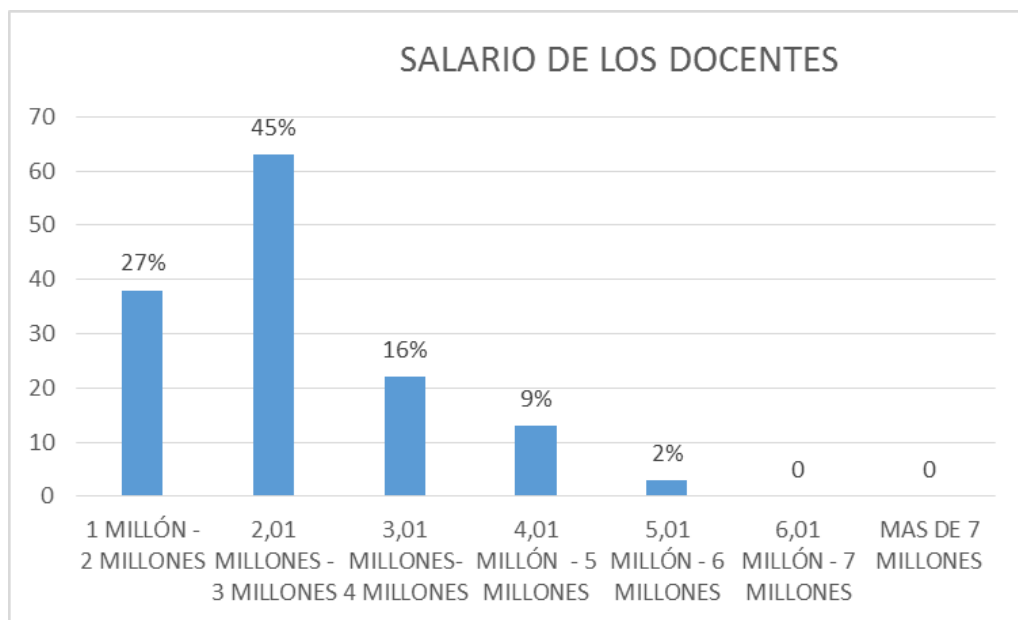
<sup>38</sup> HERZBERG, F. I., Op. Cit. Pag. 3.

	6,01 MILLÓN - 7 MILLONES	0	0%
	MAS DE 7 MILLONES	0	0%
TOTAL		139	100%

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Se puede observar mediante la anterior tabla que de la población encuestada, un alto porcentaje de docentes (45%) cuentan con salarios entre dos millones cien mil pesos (\$2.100.000) y tres millones (\$3.000.000), también se observó que dentro del grupo docente encuestados, hay personas que gana entre cinco millones cien (\$5.100.000) y seis millones de pesos (\$6.000.000), sin embargo, el porcentaje de ellos es ínfimo, correspondiente a sólo un 2%. Es sabido por la base de datos de la institucional que al interior de la universidad existen algunos docentes que devengan más de 6 millones de pesos, no obstante esto no pudo verificarse en las encuestas.

### **Grafica 12. Ingresos mensuales de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar el comportamiento de los ingresos mensuales por docente, se observa que casi el 50% de ellos obtienen ingresos entre dos y tres millones de pesos, cabe resaltar que a los mejores salarios sólo tienen acceso un reducido grupo de docentes. Es evidente que los salarios de los docentes universitarios no tienen una relación proporcional con la diversidad de funciones, obligaciones y compromiso social del profesorado, sobre todo si se tiene en cuenta que cada día la asignación laboral, responsabilidad y actividades tienden a aumentar y el tiempo estipulado para realizarlas no es suficiente por lo que con frecuencia los docentes se ven obligados a realizar actividades laborales en horarios extracurriculares. Esta situación y estos sueldos contribuyen al deterioro de la profesión y status docente, quienes sólo en el imaginario común gozan de salarios dignos y decorosos.

Con estos resultados se evidencia que la legislación y las instituciones estatales realmente no propician salarios dignos coherentes con el status social de los docentes universitarios y con la labor de una comunidad académica sólida y reconocida; desconociendo que el aspecto salarial es esencial para que un profesional mejore sus condiciones laborales, de salud y aporte al desarrollo del país.

La situación encontrada en la Universidad de Córdoba, no difiere de la hallada en Colombia y otros países, tal como lo indican autores de la línea de Pacheco y otros<sup>39</sup> quienes señalan que en la investigación realizado en 28 países en instituciones públicas de educación superior efectuada por el Centro de Educación Superior Internacional de Boston College (Estados Unidos) y el Laboratorio para el análisis Institucional de la Escuela Superior de Economía de Moscú (Rusia) se encontró que Colombia obtuvo el décimo lugar de los países que menor salario pagan a sus docentes universitarios.

---

<sup>39</sup> PACHECO, IVAN y otros. Remuneración salarial de los maestros universitarios de 28 países, de instituciones públicas. Centro de Educación Superior Internacional de Boston College (Estados Unidos) y Laboratorio para el análisis Institucional de la Escuela Superior de Economía de Moscú (Rusia). 2012.

El factor salarial, es un aspecto fundamental en las condiciones de trabajo y salud de cualquier persona, tal como lo describe la teoría de los factores de Herzberg<sup>40</sup>, quien reseña que el salario es un factor extrínseco, el cual lamentablemente no tiene altas modificaciones por mucho que el trabajador persevere, por cuanto el salario es una condición de carácter administrativo, decidido por los empleadores.

A pesar que el 97.13% de los docentes tienen título de postgrado, los niveles de cualificación en esta población realmente no se han constituido como un factor de gran movilidad económica y social, y aun cuando los encuestados manifiestan la satisfacción y realización con el trabajo que tienen, son concedores que aun cuando su situación económica no es mala, las oportunidades de ascenso social son limitadas, situación similar a los resultados obtenidos por Daude<sup>41</sup> quien concluye que para aumentar las posibilidades económicas y sociales de la región, además de elevar los niveles educativos, se requiere que los países implementen una política económica que genere empleos de alta calidad.

De otra parte, en un alto porcentaje de docentes universitarios se dan sentimientos antagónicos; por un lado están satisfechos por la oportunidad de tener su vinculación laboral con la institución y se sienten realizados por su labor pero, por otra, los desanima y desmotiva los salarios que devengan, estos resultados convergen con la investigación realizada por Rudd y Wiseman citados por Truch<sup>42</sup>, quienes señalan que los bajos salarios se constituyen en una fuente de insatisfacción laboral para los docentes.

---

<sup>40</sup> HERZBERG, F. I. Teoría Motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores. Revista Universidad EAFIT. Artículo. No 128. Año 2002. Pag. 3.

<sup>41</sup> DAUDE, Christian. Educación, clases medias y movilidad social en América Latina. Centro de Desarrollo de la OCDE. 2012, pág. 1, 45, 46. <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/10/pdf/pensamientolberoamericano-196.pdf>

<sup>42</sup> TRUCH S. Teacher Bunout and what to do about it. California: Academic Therapy Publications; 1980. Pag. 42.



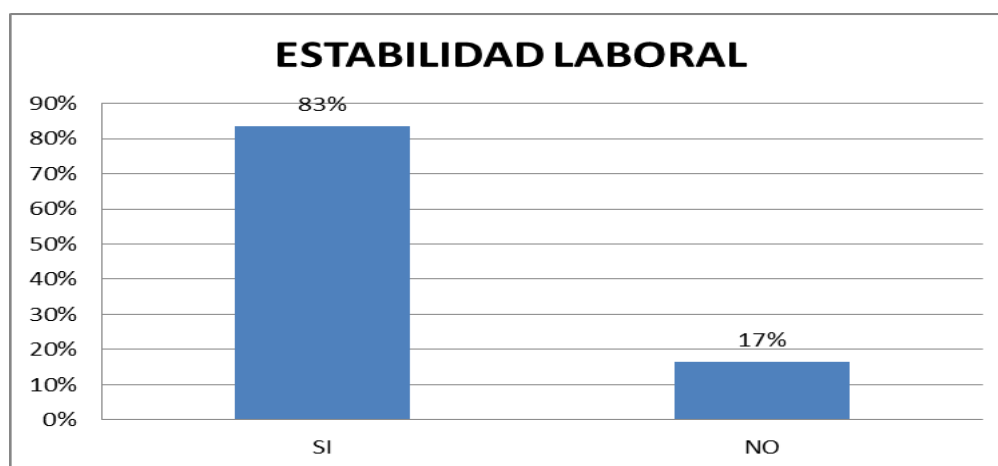
**Tabla 13. Estabilidad laboral de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
	SI	110	79.13%
	NO	29	20.86%
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

En cuanto a la estabilidad laboral, se puede observar que de 139 personas encuestadas, la mayoría refiere que si tiene una estabilidad laboral siendo un 79.13% sobre un 20.86% de la población docente quienes consideran que no tienen estabilidad laboral.

**Grafica 13. Estabilidad laboral de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al comparar y analizar la estabilidad laboral, este puede estar motivado o condicionado por distintos factores sean intrínsecos o extrínsecos, como cita Herzberg<sup>43</sup> que los factores intrínsecos y extrínsecos son condicionantes para ejercer una labor; la estabilidad laboral por ejemplo, puede ser una causante de ingresos salariales, jornadas laborales, relaciones con compañeros, entre otros, siendo estos factores extrínsecos que de igual manera van a recaer en la persona. Cabe resaltar que todos los docentes no tienen el mismo tipo de vinculación, nivel

<sup>43</sup> HERZBERG, F. I., Op. Cit. Pag. 3.

de cualificación, la misma formación, no todos son del mismo programa o facultad por lo cual las causantes de estabilidad o inestabilidad laboral no se compartirán, anotando que gran parte de los docentes ocasionales fueron quienes manifestaron no tener estabilidad laboral, situación que difiere de los de tiempo completo quienes en su totalidad manifestaron tener una sólida estabilidad laboral.

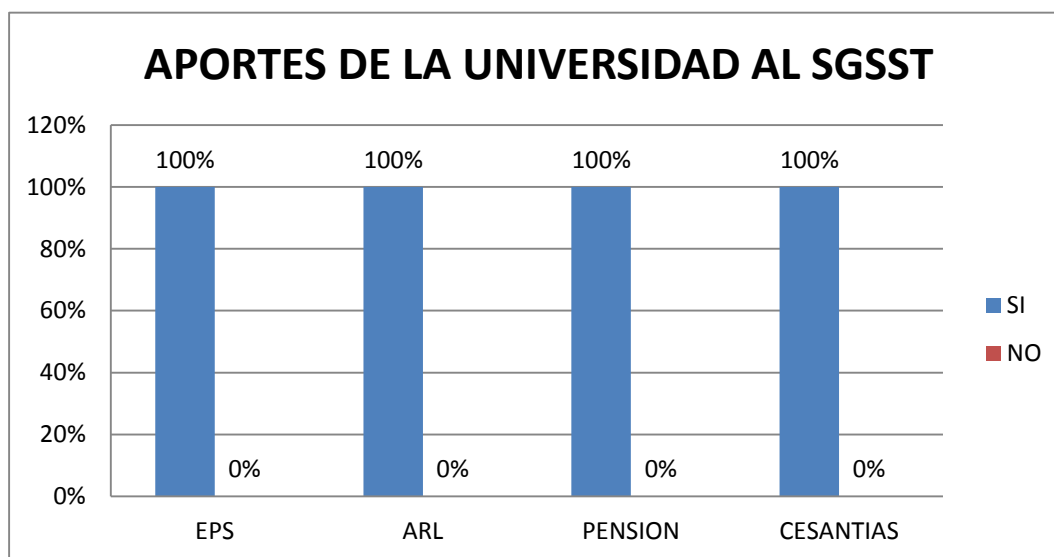
**Tabla 14. Aportes al SGSS por parte de la Universidad de Córdoba**

	<b>APORTES POR LA UNIVERSIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
	1. EPS	139	100%	0	0%	139
	2. ARL	139	100%	0	0%	139
	3. PENSION	139	100%	0	0%	139
	4. CESANTIAS	139	100%	0	0%	139
<b>TOTAL</b>			100%		100%	

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

En cuanto a los aportes generados por la Universidad de Córdoba con respecto a pagos de EPS se puede observar que en su totalidad todos tienen conocimiento del pago representado en un 100% de los docentes; en cuanto a ARL se encuentra un 100% de la población encuestada afiliada a riesgos laborales, siguiendo con los aportes se encuentra lo referente a pago de pensiones el 100% refiere que si tiene este pago y en cuanto a cesantías el 100% de los docentes refiere que también cuenta con el pago de esta.

**Grafica 14. Aportes al SGSS por parte de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar la presente situación, se puede concluir que la Universidad genera el pago de todos estos aportes establecidos por ley al sistema General de Seguridad Social (al SGSS), debido a que estos pagos son obligatorios en toda entidad. Estos aspectos como pagos y aportes al SGSS son puntos importantes dentro del desarrollo de actividades como la docencia debido a que todo trabajador debe contar con un seguridad social para poder prestar ciertas funciones a nivel nacional, según la Ley 1562 de 2012 donde se refieren todo lo del sistema de riesgos laborales y pagos del sistema.

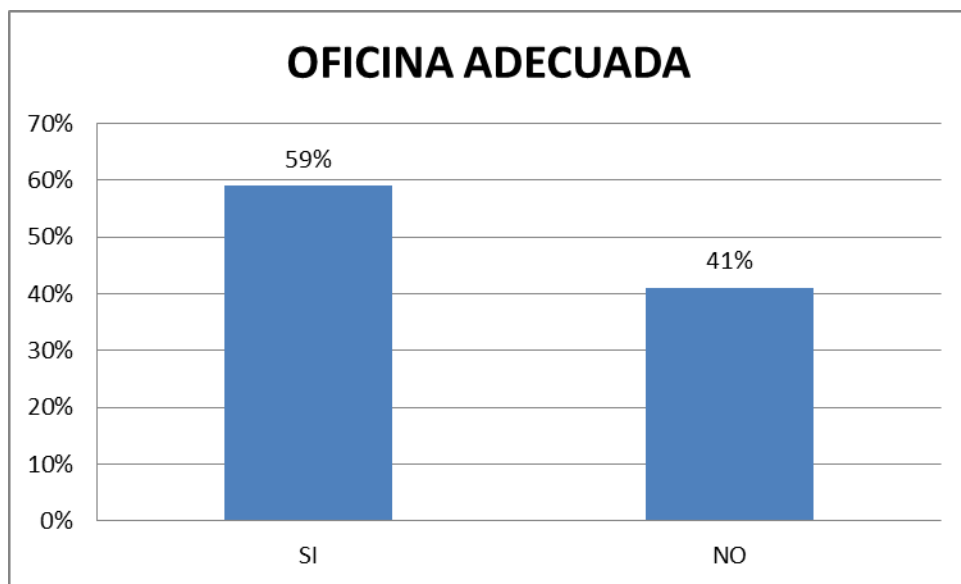
**Tabla 15. Puestos de trabajo de los docentes de la Universidad de Córdoba**

	OFICINA O LUGAR ADECUADO	CANTIDAD	%
	SI	82	59%
	NO	57	41%
TOTAL		139	100%

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al observar la tabla con respecto a tener una oficina o lugar adecuado dentro de la institución para el desarrollo de funciones o actividades, cabe resaltar que de las 139 docentes que participaron en el desarrollo de la encuesta, la mayor parte de esta correspondiente al 59% refiere que si cuentan con una oficina adecuada pero el 41% refiere que no tiene donde realizar sus actividades.

**Grafica 15. Puestos de trabajo de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Si bien es cierto, la mayor parte de la población docente cuenta con un lugar donde estar en los momentos en que no se realiza docencia directa, un alto porcentaje de ellos manifestó que los espacios no son adecuado por lo reducido, además de la aglomeración de docentes y estudiantes en la misma oficina, lo cual incuestionablemente interfiere con la preparación de clases, asesorías, desarrollo de proyectos de investigación, extensión, o elaboración de informes, en fin actividades que involucra altos niveles de complejidad y capacidad cognitiva donde se requiere mucha concentración y ambientes que propicien y contribuyan a la producción intelectual. La institución dentro de sus planes de mejoramiento

continuo debe considerar la importancia que tiene las condiciones de los puestos de trabajo en la salud en y en la productividad laboral de las personas y empresa.

Al analizar estos elementos fundamentales alusivos a las condiciones laborales, es relevante señalar las conclusiones de Robalino<sup>44</sup>, quien afirma que “los grandes cambios postulados por las reformas educativas no han modificado, en general, la cotidianidad de las escuelas y las aulas. Los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites de la misma”. En síntesis todavía en muchas instituciones de educación superior se sigue desconociendo la relevancia e influencia que tiene la adecuación y el confort de los lugares de trabajo en las condiciones laborales y de salud de los trabajadores, en la producción, rendimiento y calidad institucional.

**Tabla 16. Zona de alimentación para los docentes de la Universidad de Córdoba**

ZONA DE ALIMENTACION	SIEMPRE	%	NUNCA	%	FRECUENTEMENTE	%	CASI NUNCA	%	TOTAL
COMODIDAD DEL LUGAR	15	10.79 %	40	28.77 %	49	35.25 %	35	25.17 %	139
CALIDAD E HIGIENE	13	9.35%	36	25.89 %	53	38.12 %	37	26.61 %	139

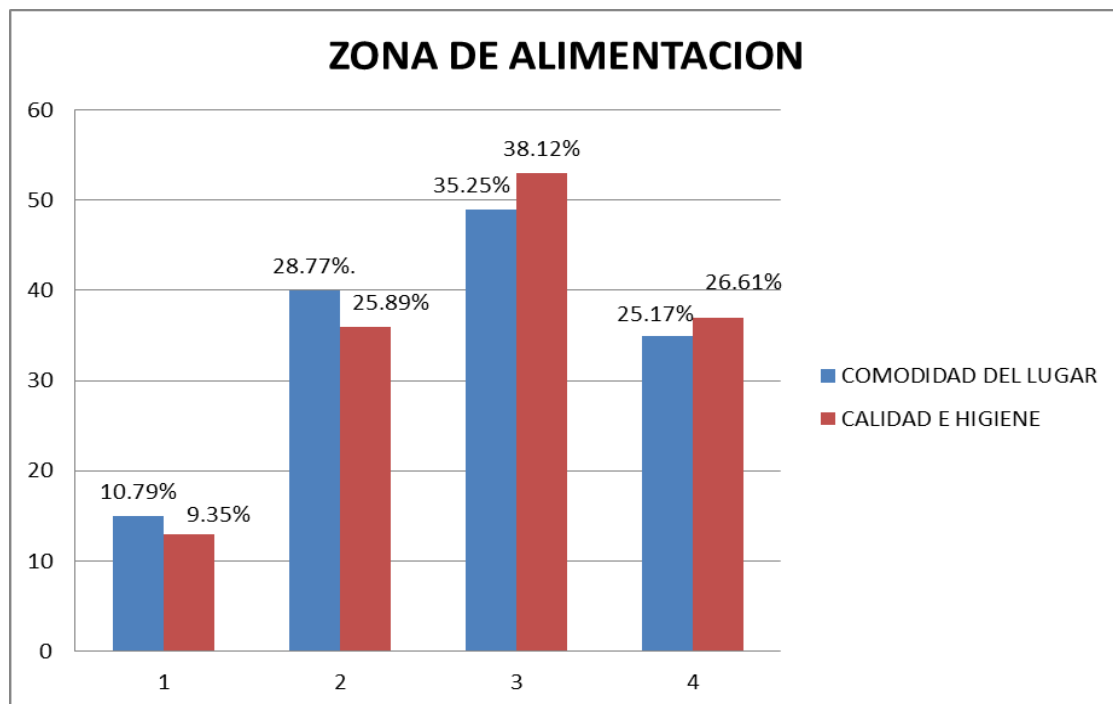
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Referente a la zonas de alimentación de los docentes de la Unicor, se pudo obtener que de 139 personas encuestadas, solo el 10.79% de estos refiere tener comodidad, pero el 35.25% refiere que frecuentemente cuentan con un área cómoda. Seguidamente, si hablamos de calidad e higiene de la alimentación y de los espacios destinados para este el 38.12 de los encuestados refiere que

<sup>44</sup> ROBALINO, Campos. M., Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe. Revista N1. 1 de Julio de 2005. Pag. 9.

frecuentemente les brindan calidad e higiene en la alimentación pero el 9.35 refiere que siempre cuentan con esas condiciones higiénicas.

**Grafica 16. Zona de alimentación para los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al observar la anterior tendencia en su mayoría los docentes se encuentran de acuerdo a que las condiciones de comodidad de espacios y de la higiene de la alimentación a nivel de la Institución no es muy buena, siendo frecuentemente la opción más escogida. Dichas condiciones de alimentación también repercuten en el desarrollo de las funciones de los docentes, puesto que muchos de ellos se alimentan dentro de esta, sin embargo el no contar con dichos espacios les genera molestia o duda donde van a poder ingerir alimentos. El no tener donde alimentarse bien, generan en el empleado condiciones físicas y fisiológicas sobre las cuales no podrán realizar funciones de manera adecuada.

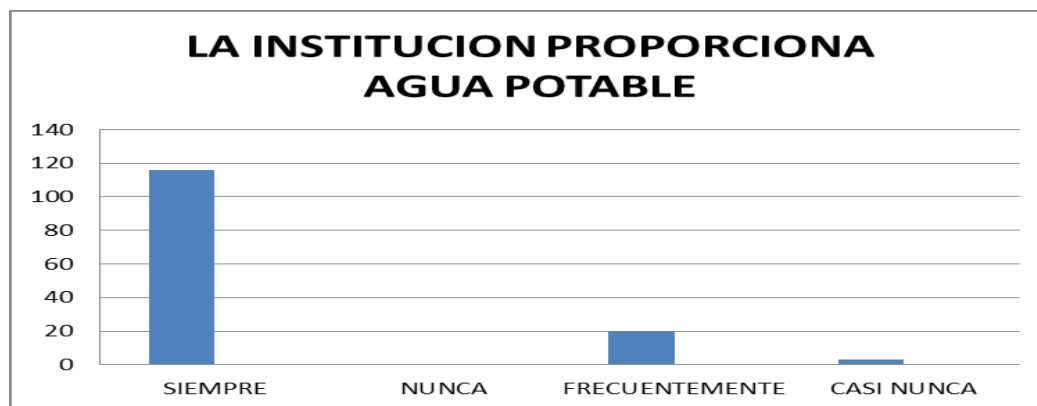
**Tabla 17. Provisión de agua potable para los docentes de la Universidad de Córdoba**

AGUA POTABLE	SIEMPRE	%	NUNCA	%	FRECUENTEMENTE	%	CASI NUNCA	%	TOTAL
La Universidad proporciona agua potable	116	83.45	0	0%	20	14.38%	3	2.15%	139

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

A manera general el aspecto sobre agua potable proporcionada por la Institución a los docentes es para muchos algo que siempre se realiza, siendo el 83.45% de los encuestados quienes refieren que siempre se proporciona agua para el consumo, siendo de buena calidad esta. Pero en una minoría con un 2.15% refiere que casi nunca se proporciona.

**Grafica 17. Provisión de agua potable para los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

A manera general estos aspectos de alimentación y consumo de agua potable son condiciones dentro del entorno laboral que van a comprometer de una u otra manera el desarrollo de las actividades, aunque no son causantes de mayor incapacidad es de gran relevancia considerar estos aspectos.

**Tabla 18. Fomento y participación en actividades recreativas por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba**

ACTIVIDADES RECREATIVAS	SIEMPRE	%	NUNCA	%	FRECUENTEMENTE	%	CASI NUNCA	%	TOTAL
Bienestar realiza actividades lúdico recreativas	40	28.77 %	4	2.87 %	75	53.95 %	20	14.38 %	139
El trabajo les permite participar en actividades lúdico recreativas	38	27.33 %	3	2.15 %	73	52.51 %	25	17.98 %	139

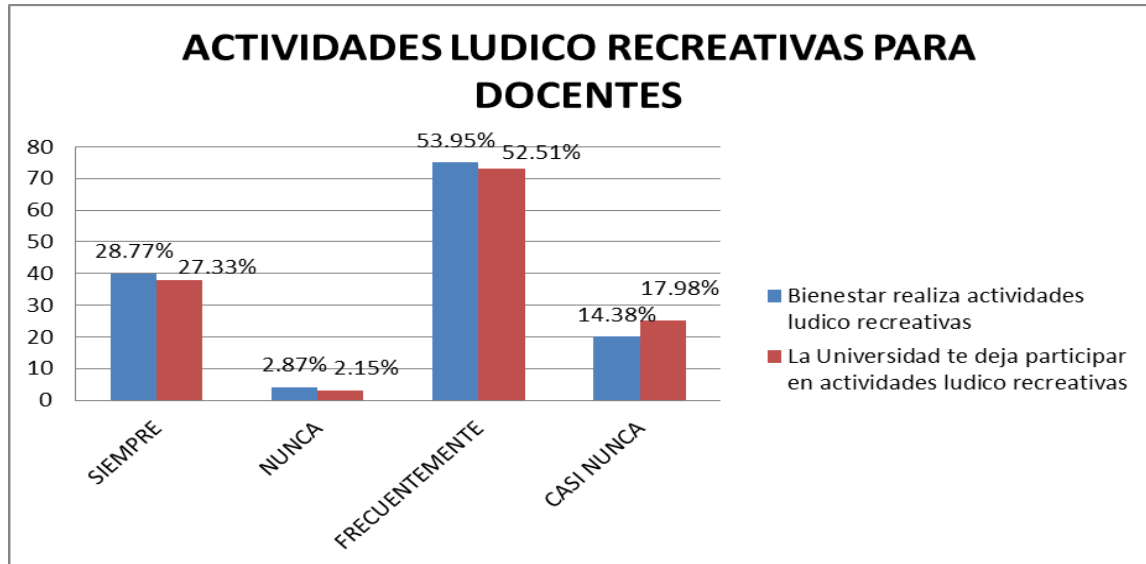
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Con respecto a las actividades lúdico recreativas generadas por la institución se puede observar que 53.95% de los participantes respondió que frecuentemente la Oficina de Bienestar realizar actividades en pro de la salud de los docentes y un menor porcentaje de ellos (14.38%) manifiesta que casi nunca, solo un 2.87% dice que nunca se han realizado actividades en este sentido. las realizan

Sin embargo, en cuanto a que el trabajo o el desarrollo de las actividades laborales les permita participar en estas actividades, se puede observar que del el 52.51% respondió que frecuentemente participan y el 2.15% refiere que nunca puede hacerlo.



**Grafica 18. Fomento y participación en actividades recreativas por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Analizando la anterior situación, se puede observar que en su mayoría de la población con respecto a los dos puntos están de acuerdo en que a la Universidad y en conjunto con la oficina de bienestar se deben realizar más actividades que vayan en pro de la salud de los docentes, cuyas actividades deben ser recreativas, culturales y deportivas, se puede observar en la gráfica que las dos predominantes en ambos aspectos es el punto 3 de frecuentemente y las menos predominantes el punto 2 de Nunca. La actividad física genera en el ser humano liberación de hormonas y sustancias que ayudan en el proceso mantenimiento del estado físico y la salud.

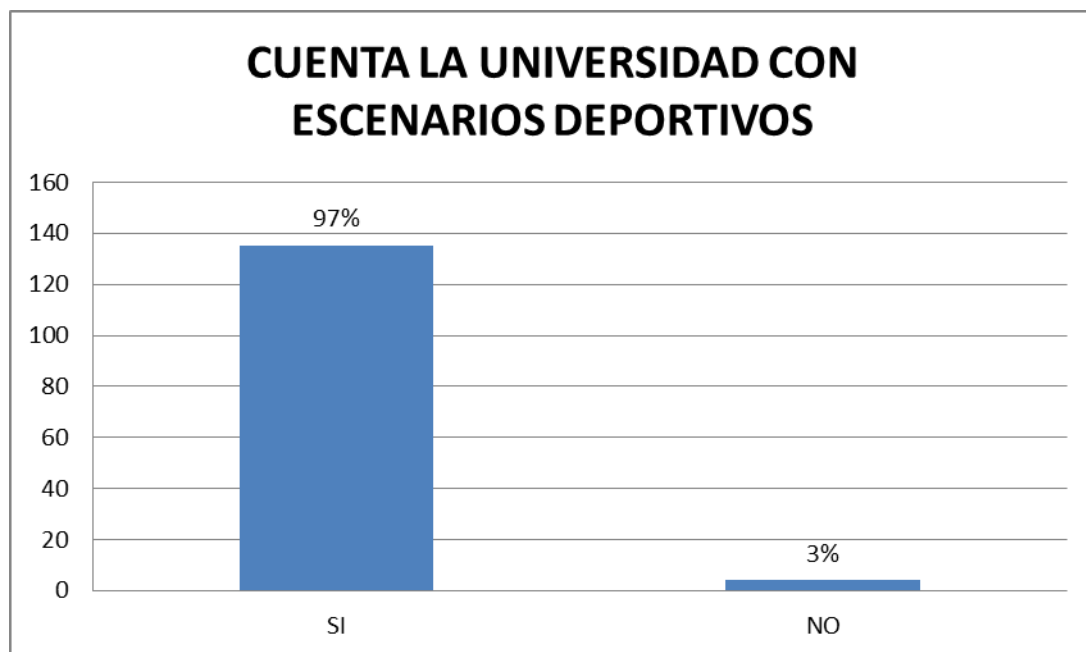
**Tabla 19. Escenarios deportivos de la Universidad de Córdoba**

Cuenta la Universidad con escenarios deportivos	CANTIDAD	%
SI	135	97%
NO	4	3%
TOTAL	139	100%

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

En referencia al tema de tener escenarios deportivos por parte de la Universidad de Cordoba para los docentes de esta, la mayoría de las personas encuestadas refieren que si obteniendose este como resultado un 97% y en menor porcentaje con solo el 3% de ellos refieren que no cuentan con escenarios adecuados para desarrollo de actividades fisicas.

**Grafica 19. Escenarios deportivos de la Universidad de Cordoba**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al analizar este aspecto, se puede decir que la universidad si cuenta con escenarios que puedan ser utilizados por el personal docente de la institucion, solo 4 personas correspondientes al 3% refieren que no. Sin embargo este punto se vuelven un aspecto importante para que los docentes puedan empezar a utilizar mas los escenarios en buscar de mejorar su salud, ademas de evitar situaciones estresantes y liberarse de peligros del lugar de trabajo por lo menos por ciertos espacios cuya actividad es de gran ayuda para el desempeño de jornadas laborales extensas.

Según Madrona<sup>45</sup>, se dice que la actividad física constante reduce el riesgo de que las personas padezcan de enfermedades como cancer, diabetes, problemas de HTA, dislipidemias, ataques al corazón, así mismo ayuda a controlar el peso y contribuye a mantener hueso, músculos y articulaciones sanas, favorece el alivio de dolores, disminuye síntomas de ansiedad y depresión.

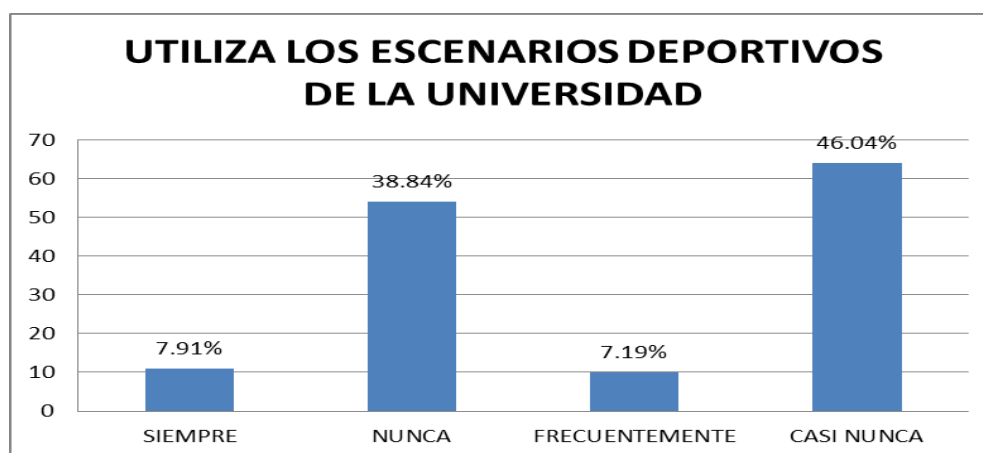
**Tabla 20. Utilización de escenarios deportivos por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba**

ACTIVIDADES RECREATIVAS	SIEMPRE	%	NUNCA	%	FRECUENTEMENTE	%	CASI NUNCA	%	TOTAL
Utiliza estos escenarios	11	7.91 %	54	38.84 %	10	7.19 %	64	46.04 %	139

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Del 100% de la población docente encuestada, se puede observar que el 46.04% seguido del 38.84% refieren que casi nunca y que nunca utilizan los escenarios deportivos. Aunque solo el 7.19% de estos refiere que frecuentemente si utiliza.

**Grafica 20. Utilización de escenarios deportivos por parte de los docentes de la Universidad de Córdoba**



<sup>45</sup> MADRONA, PEDRO G. VILLORA, SIXTO G. Actividad física y hábitos relacionados con la salud en los jóvenes. Universidad de Costa Rica, vol. 89. Num.2. 2010.

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Puesto que en su mayoría de los docentes concuerdan con que cuentan con escenarios deportivos para realizar actividades en pro de la salud, en este punto coinciden en que la mayoría no la utiliza, sin embargo dentro de las explicaciones generadas del porque no se utilizan es por cuestiones de tiempo u organización de las actividades. Por eso cabe decir dentro de este aspecto que las jornadas laborales largas, los no esparcimientos de los docentes, entre otras causan en estos que no se fomenten y/o participen en el desarrollo de jornadas deportivas.

Se puede enfatizar en que los ejercicios, tiempos de descanso, espacios para conversar entre compañeros, esto genera en los docentes un lazo entre docentes y trabajar en equipo, cuyas condiciones van a llevar a que haya un clima organizacional agradable.

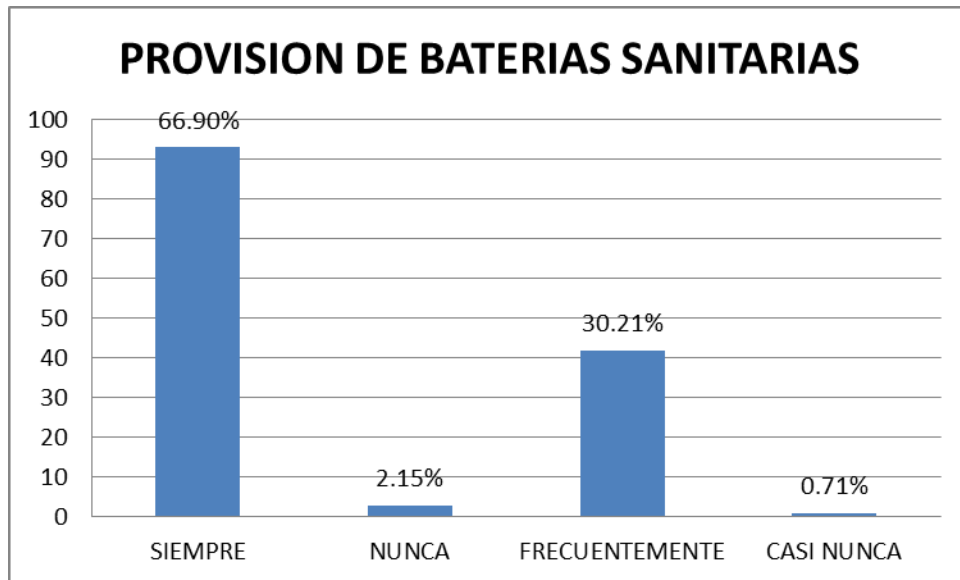
**Tabla 21. Provision de baterías sanitarias en los puestos de trabajos**

<b>BATERIAS SANITARIAS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>%</b>	<b>NUNCA</b>	<b>%</b>	<b>FRECUENTEMENTE</b>	<b>%</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
Cuenta con baterías sanitarias	93	66.90%	3	2.15%	42	30.21%	1	0.71%	139

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

En base a los resultados obtenidos por medio de la encuesta sobre provision de baterías sanitarias, se puede ver que en su mayoría los docentes de la universidad cuentan con la disponibilidad de este material de apoyo para ejercer sus funcione, en donde el valor predominante es el de siempre con un 66.90%, seguido de un 30.21% que refiere que frecuentemente y en menor porcentaje se encuentra solamente una persona equivalente al 0.71% que refiere que nunca cuenta con la disponibilidad de estas baterías sanitarias para el desempeño de sus labores.

**Grafica 21. Baterias sanitarias en los puestos de trabajos**



Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Al revisar la información obtenida según la gráfica anterior, se puede decir que la mayor parte del personal docente de la institución cuenta con la provisión de materiales y/o equipos necesarios para ejercer sus actividades. Cada trabajador debe contar en su lugar de trabajo con los equipos necesarios o mínimos para poder cumplir con sus objetivos y de no ser así el programa de salud ocupacional de cada institución debe velar porque cada uno tenga los implementos mínimos para trabajar; todos estos aspectos van de la mano con las condiciones de trabajo en cuanto al suministro de materiales y que cuyo suministro generan en el trabajar motivación para trabajar cómodamente y sin preocupación lo cual alivia de manera sustancial su carga mental y su tranquilidad física.

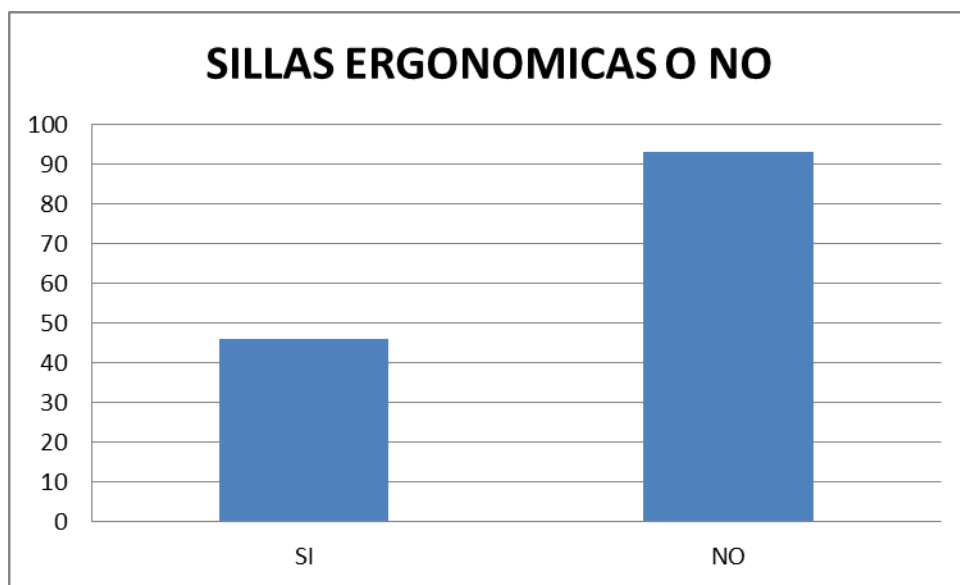
**Tabla 23. La silla del puesto de trabajo es ergonómica o no**

SILLA ERGONOMICA	CANTIDAD	%
SI	46	33%
NO	93	67%
TOTAL	139	100%

Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Del total de la población docente de la Universidad de Córdoba encuestada, se puede observar que de los 139 docentes el 33% de estos refieren y reconocen que las sillas con las cuales trabajan son ergonómicas pero el 67% siendo el porcentaje más alto refiere que no son sillas ergonómicas con las que están laborando.

**Grafica 23. La silla del puesto de trabajo es ergonómica o no**



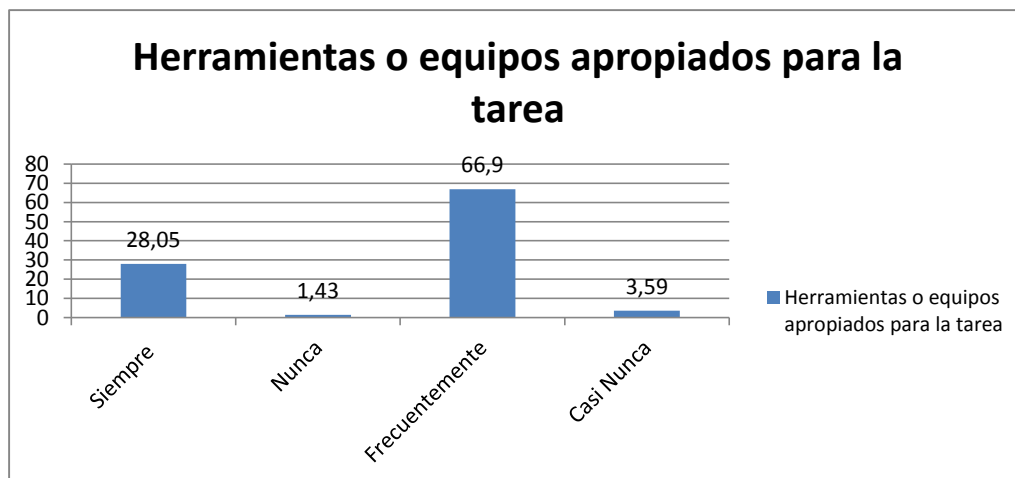
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto.

Por ende, dentro de las condiciones laborales; una de ellas es que los trabajadores tengan sillas ergonómicas, de la información anteriormente tabulada se puede observar que la mayoría la considera silla no ergonómica y que estas sillas pueden en si causar molestias e incluso a largo plazo una incapacidad para el personal laborando, cuyas lesiones o molestias se pueden deber a que no permanece la espalda recta, no hay descanso para la cabeza, los brazos no tienen apoyo, las piernas no tienen una posición adecuada. Estas causantes de anormalidades pueden deberse también a aspectos administrativos que no generan una cultura desde la provisión de materiales adecuados para laborar.

**Tabla 24. Herramientas o equipos apropiados para la tarea.**

Herramientas o equipos apropiados	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
	39	28,05	2	1,43	93	66,9	5	3,59

**Grafica 24. Herramientas o equipos apropiados para la tarea.**



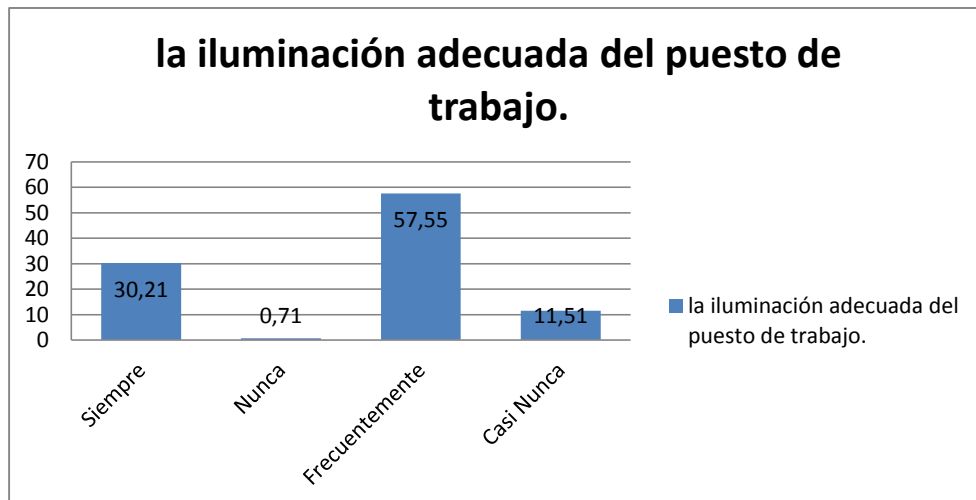
Fuente: base de datos, encuesta aplicada a la población objeto

Por medio de la anterior información graficada, es posible visualizar que de la muestra escogida el 94,95% de los docentes comprendido entre los que dijeron que siempre y frecuentemente cuentan con equipos o herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores, lo cual permite una visualización de la importancia para la salud ocupacional con respecto al suministro de materiales y así los docentes poder realizar las actividades a diario, generando motivación personal y grupal y permitiendo que el ámbito laboral no se torne estresante por la falta de implementos.

**Tabla 24. Iluminación adecuada del puesto de trabajo.**

Iluminación adecuada	Siempre	%	Nunca	%	Frecuente mente	%	Casi Nunca	%
	42	30,21	1	0,71	80	57,55	16	11,51

**Grafica 24. Iluminación adecuada del puesto de trabajo.**



Mirando el ambiente laboral los docentes en respuesta del instrumento aplicado y como se puede visualizar en la gráfica anterior la iluminación es adecuada en un 87,76% de la muestra escogida, lo cual se convierte en un factor de importancia a razón de que las personas mediante la correcta iluminación en el lugar de trabajo reducen en gran medida problemas que pueden sobrellevar a enfermedades visuales.

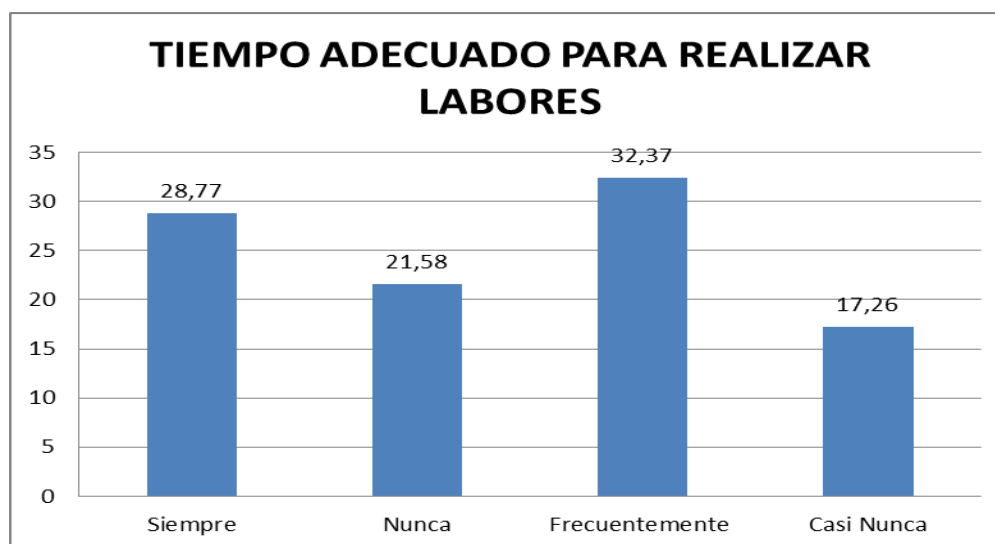


**Tabla 25. Tiempo adecuado para realizar labores académicas.**

Tiempo adecuado para realizar labores	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
	40	28,77	30	21,58	45	32,37	24	17,26

Con relación al tiempo asignado para el desarrollo de las labores docentes un porcentaje acumulado, 61.14% refiere que siempre y frecuentemente el tiempo asignado es el adecuado, pero en contraposición, un porcentaje significativo, 21,58%, afirma que nunca el tiempo asignado es el adecuado para el cumplimiento de sus funciones académicas.

**Gráfica 25. Tiempo adecuado para realizar labores académicas.**



La explicación que dieron los docentes al porque consideran que el tiempo no es adecuado es que sólo para el tiempo asignado a la docencia directa se les duplica las horas, pero adicional a las horas de docencia en aula, los profesores deben

realizar una serie de actividades inherentes a sus funciones tales como: preparación de parciales y diversas técnicas de valoración, buscar información actualizada y pertinente sobre los temas que se desarrollan en el aula y asesorías, realizar anecdotarios, calificar exámenes, talleres, seminarios, preparación de prácticas de laboratorio, tener investigaciones propias, ser directores de trabajo de grado, ser jurado de pregrado, realizar extensión, proyección social, coordinar o liderar procesos para registro calificado, acreditación, reacreditación, apoyar las visitas de auditoría, de calidad y muchas veces representar a la institución a nivel municipal, departamental o nacional entre otras.

El porcentaje de docentes (21,58%), que aseveró que el tiempo asignado nunca es el adecuado porque no les alcanza, también expresó que frecuentemente se ven obligados a culminar las actividades laborales en sus hogares. Este porcentaje, es equivalente con el porcentaje que afirmó realizar todas las funciones misionales de docencia, investigación y extensión (20.13%) lo que indica una coherencia entre lo inadecuado de las horas asignadas y la sobrecarga laboral.

Las particularidades, responsabilidad y compromisos de la docencia, generan actividades que requieren y demandan gran cantidad de tiempo y plazos para el cumplimiento de asignaciones, así como altos niveles de atención, precisión, y concentración, tal como lo puntualiza Arquer, citada por Yáñez<sup>46</sup> cuando afirma que la carga mental, implica fundamentalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos: tareas que requieren cierta intensidad y duración de esfuerzo mental en términos de concentración, atención, memoria, coordinación de ideas, toma de decisiones y autocontrol emocional, necesarios para un buen desempeño laboral.

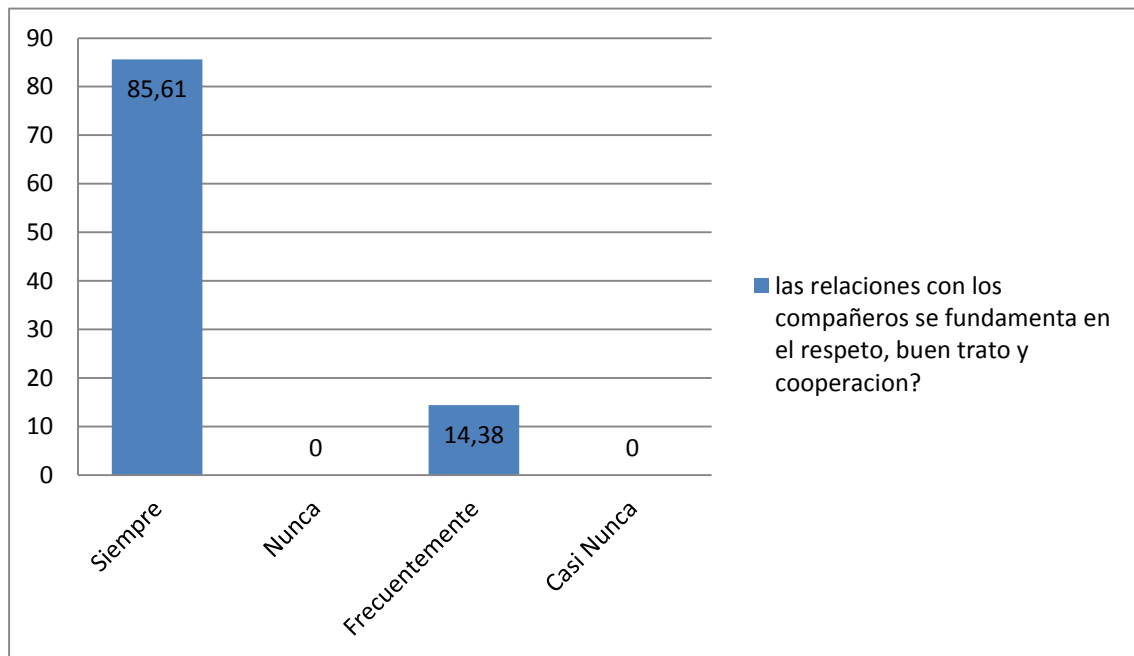
---

<sup>46</sup> YÁÑEZ, Sonia; MEDEL, Julia y DÍAZ, Ximena Malos tiempos para el “buen trabajo”? ... Encuesta sobre calidad del trabajo. Informe de avance. Pág. 10. <Online> [http://www.cem.cl/proyectos/pdf\\_proyectos/modulo1.pdf](http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/modulo1.pdf) <consultado 08-03-14>.

**Tabla 26. Relaciones entre compañeros fundamentados en el respeto y buen trato.**

Relaciones se fundamenta en el respeto y buen trato.	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
	119	85,61	0	0	20	14,38	0	0

**Grafica 26. Relaciones entre compañeros fundamentados en el respeto y buen trato.**

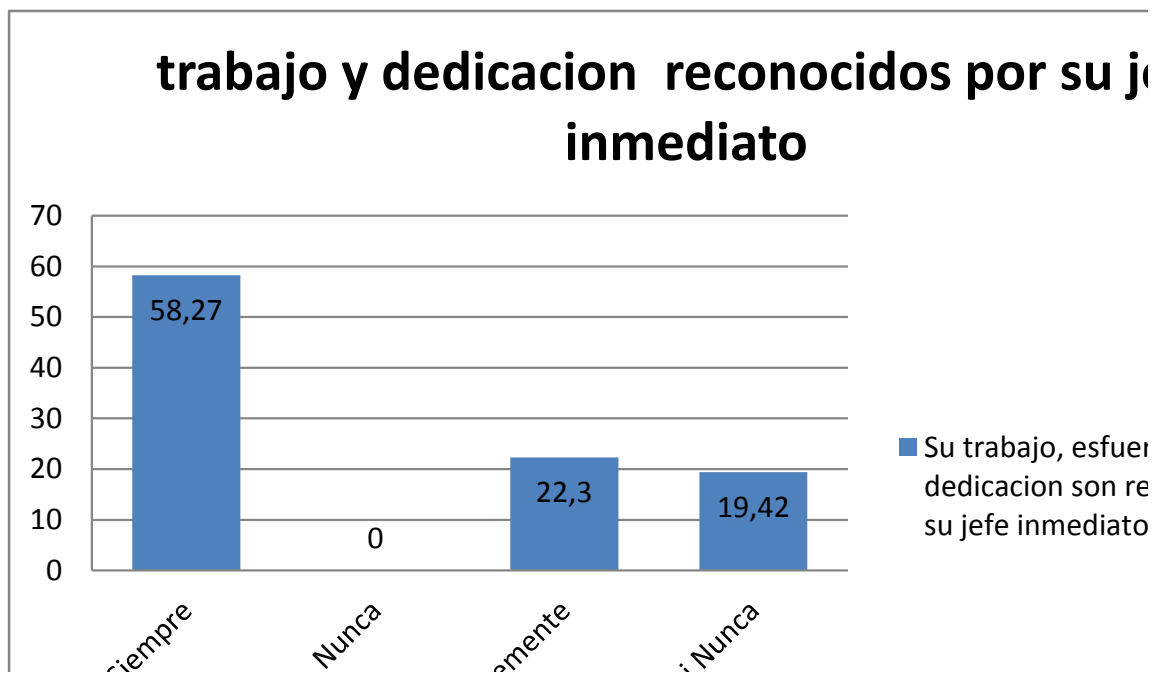


Basado en los resultados obtenidos, se podría asegurar que la relación entre compañeros docentes en su totalidad es la ideal, fundamentada en el respeto y el buen trato, lo que indica que manejando este ambiente reduce la presencia del factor de riesgo psicolaboral el cual puede tornarse estresante cuando se desarrolla en un trabajador, actuando negativamente las actividades desarrolladas por el docente.

**Tabla 27. Reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato**

Reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato	Siempre	%	Nunca	%	Frecuente	%	Casi Nunca	%
	81	58,27	0	0	31	22,3	27	19,42

**Grafica 27. Reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato**



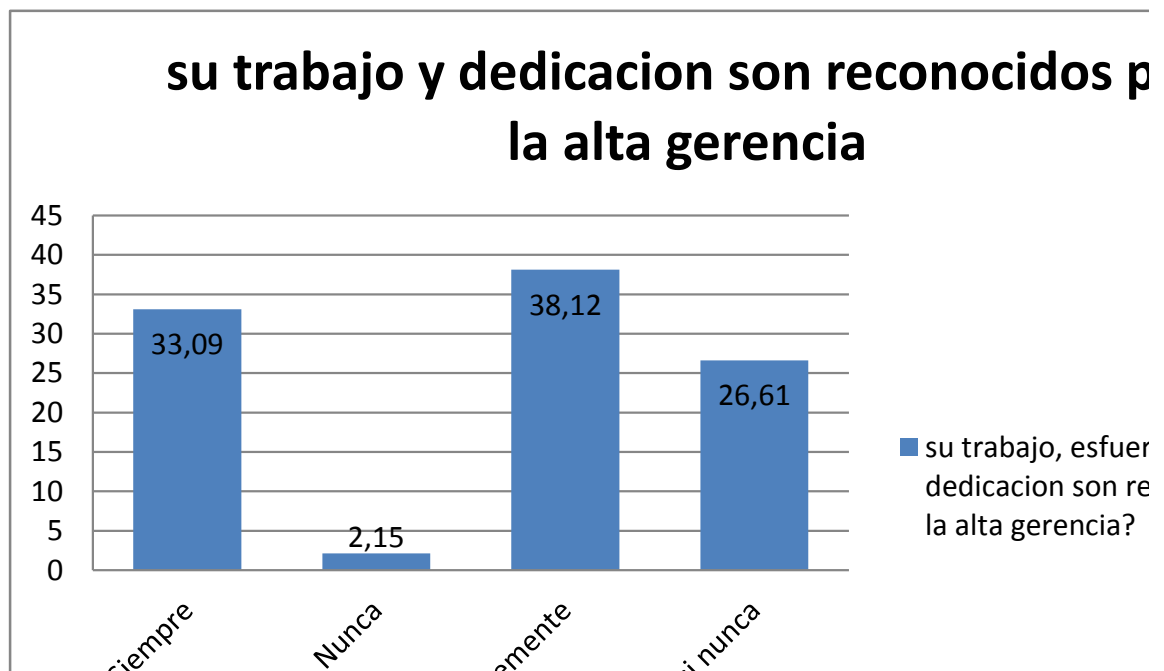
Del total de los docentes encuestados se pudo obtener que el 80,57% de los docentes encuestados manifestó que su jefe inmediato reconoce su trabajo y dedicación, lo cual se convierte en un estímulo para seguir laborando con el mismo compromiso y responsabilidad, así mismo esto interviene positiva y directamente sobre la salud mental de los docentes que desempeñan sus labores en la institución, mientras que los que respondieron que casi nunca tienen un

riesgo de desmotivación, de perder o disminuir su sentido de pertinencia hacia la institución o el programa como también de afectar su salud mental.

**Tabla 28. Reconocimiento de su trabajo por la alta gerencia.**

Reconocimiento de su trabajo por la alta gerencia.	Siempre	%	Nunca	%	Frecuente	%	Casi Nunca	%
		33,09		2,15		38,12		26,61

**Gráfica 28. Reconocimiento de su trabajo por la alta gerencia.**



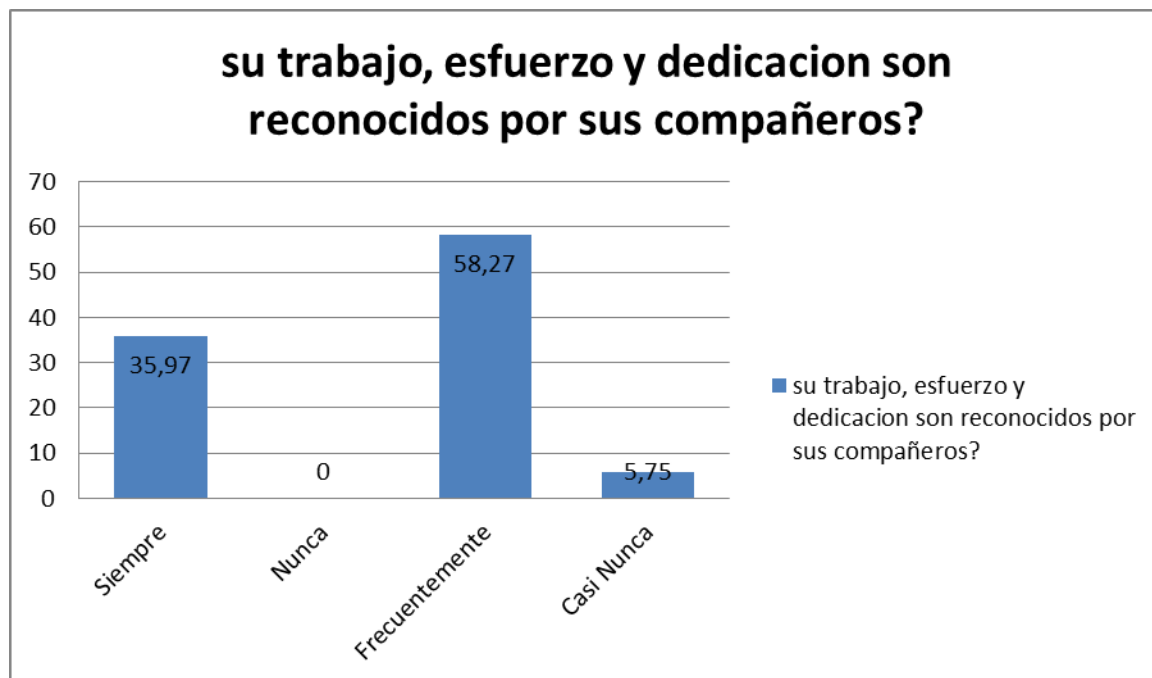
Cabe resaltar que según los resultados tabulados y posteriormente graficados se puede observar que el 71,21% de los docentes encuestados manifiestan ser reconocidos por la alta gerencia por su trabajo y esfuerzo, lo cual podría indicar que esto interviene positiva y directamente sobre la salud mental de los docentes

que desempeñan sus labores en la institución, pero es altamente preocupante que el 28,76% de los docentes contestó que nunca o casi nunca su labor, dedicación y compromiso es reconocida por la alta gerencia lo cual se constituye en un factor de riesgo psicolaboral y de gran desmotivación por lo que debe intervenir con diversas estrategias

**Tabla 29. Participación en actividades deportivas o culturales**

Reconocimiento de su trabajo por compañeros	Siempre	%	Nunca	%	Frecuente	%	Casi Nunca	%
	50	35,97	0	0	81	58,27	8	5,75

**Grafica 29. Participación en actividades deportivas o culturales**



Según los anteriores resultados debidamente graficados se obtuvo que de los 139 docentes encuestados 94,24% de los docentes encuestados manifiestan ser

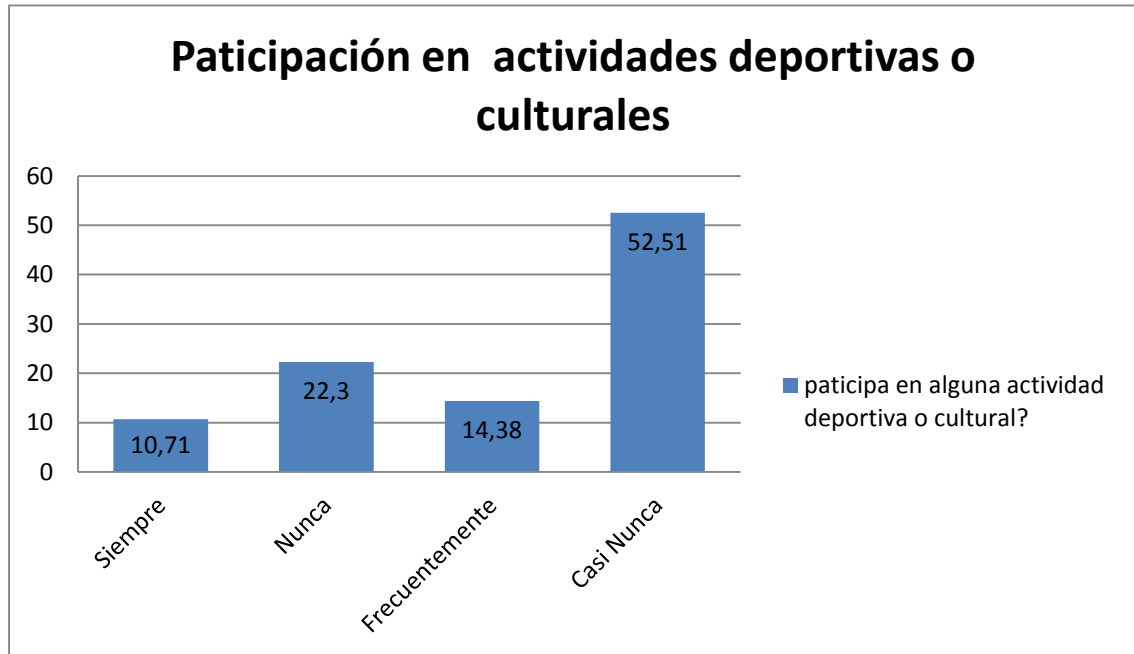
reconocidos por sus compañeros por su trabajo y esfuerzo, lo cual podría indicar que esto interviene positiva y directamente sobre la salud mental de los docentes y convirtiéndose así en un aspecto de motivación personal a la persona seguir superándose, además de que ayuda en que las relaciones interpersonales entre docentes se trabaje mediante un ambiente laboral agradable.

### 4.3 CONDICIONES DE SALUD

**Tabla 30. Participación en actividades deportivas o culturales**

<b>Participación en actividades deportivas o culturales.</b>	<b>Siempre</b>	<b>%</b>	<b>Nunca</b>	<b>%</b>	<b>Frecuente</b>	<b>%</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>%</b>
	<b>15</b>	<b>10,79</b>	<b>31</b>	<b>22,30</b>	<b>20</b>	<b>14,38</b>	<b>73</b>	<b>52,51</b>

**Grafica 30. Participación en actividades deportivas o culturales**



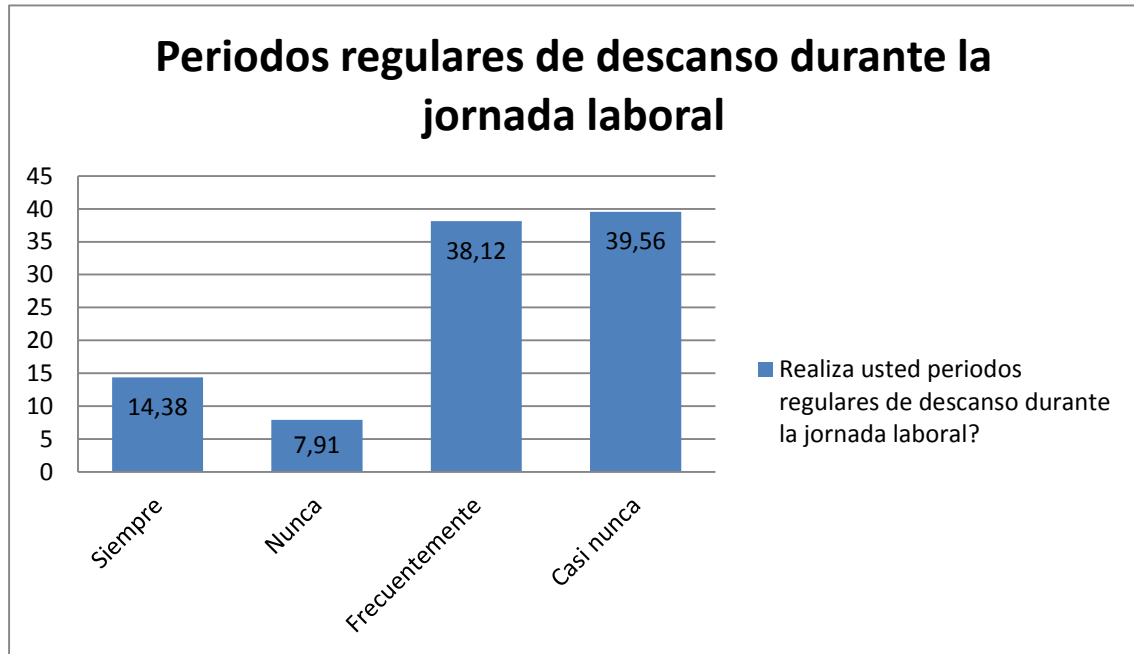
Los resultados graficados obtenidos del instrumento aplicado muestra que 74,81% de los docentes de la muestra escogida no realiza ningún tipo de actividad física y manifiestan no hacerlo por falta de tiempo disponible y la falta de actividad física podría intervenir negativamente en la salud y el bienestar de los docentes, mientras que el 25,09% participa en por lo menos una actividad física, y esto debido a que por lo general son docentes que pertenecen al área de cultura física.

**Tabla 31. Realización de periodos de descanso**

Realización de periodos de descanso.	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
	20	14,38	11	7,91	53	38,12	55	39,56



**Grafica 31. Realización de periodos de descanso**



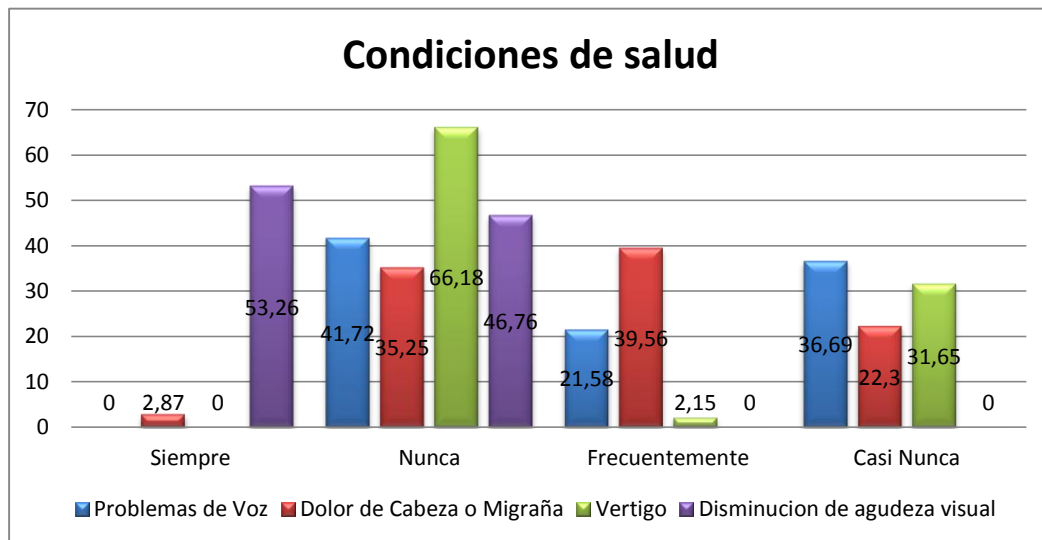
Los resultados obtenidos en la anterior grafica se pueden observar que hay un alto porcentaje en que las los docentes de la institución no realizan periodos regulares de descanso durante la jornada laboral representado con un 38.18% en el ítem de frecuentemente y un 39.56% en el ítem de casi nunca. A diferencia de los que siempre realizan descanso con un 14.38% y los que nunca realizan con un 7.91%.

**Tabla 32. Condiciones de Salud**

Condiciones de Salud	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
Problemas de Voz	0	0		41,72		21,58		36,69
Dolor de Cabeza		2,87		35,25		39,56	0	22,3

<b>Vértigo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>66,18</b>		<b>2,15</b>		<b>31,65</b>
<b>Disminución de agudeza visual</b>		<b>53,26</b>		<b>46,76</b>		<b>0</b>		<b>0</b>

**Grafica 32. Condiciones de Salud**

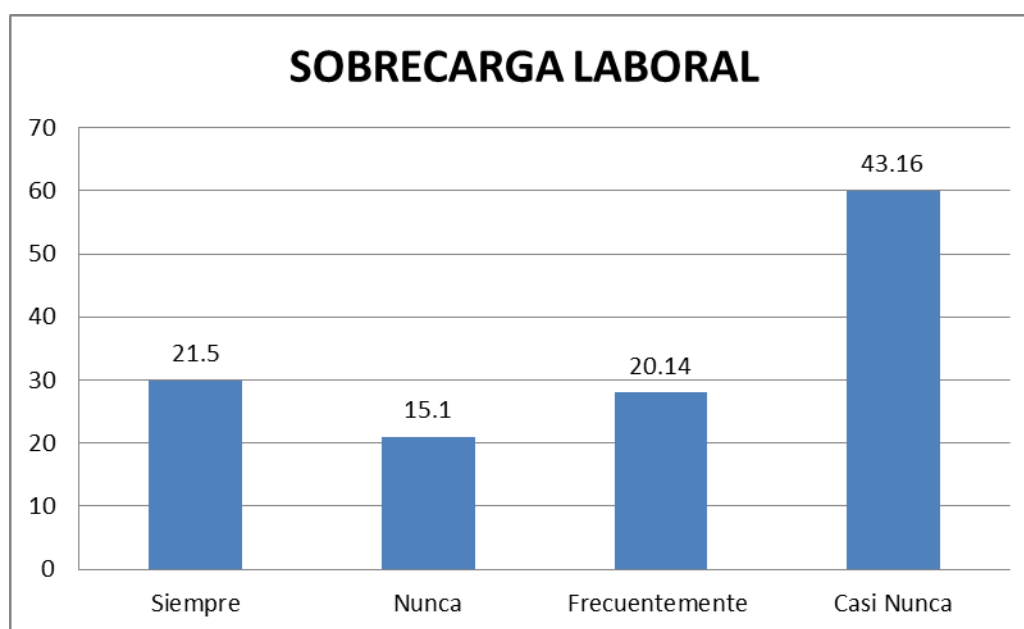


Referente a las condiciones de trabajo de los docentes de la Unicolor, se puede observar en los resultados gráficamente que hay padecimiento de alguno de los docentes por al menos de alguna afectación en términos de salud, las alteraciones de salud más frecuentes en los docentes encuestados son las relacionadas con sus labores, como lo son disminución de la agudeza visual, dolores de cabeza o padecimiento de migraña y problemas de la voz. El estrés laboral, la asignación de numerosos estudiantes al cargo y las condiciones de la tarea, podrían ser algunos de los factores causantes de estas afectaciones que intervienen en el desarrollo de las funciones o tareas de los docentes.

**Tabla 33. Sobrecarga por trabajo y responsabilidades.**

Sobrecarga laboral y responsabilidades.	Siempre	%	Nunca	%	Frecuentemente	%	Casi Nunca	%
	30	21.5	21	15,10	28	20.14	60	43,16

**Grafica 33. Sobrecarga por trabajo y responsabilidades.**



Los resultados evidenciados en la tabla concluyen que un porcentaje acumulado de docentes (41,64%) manifestó sobrecarga con el trabajo asignado y las responsabilidades inherentes a este, distribuidos así: los que exteriorizaron estar sobrecargados siempre (21,5%) y los que contestaron que frecuentemente (20,14%) un alto porcentaje (43,16%) respondió no sentirse sobrecargados casi nunca y el 15,10% señaló no sentir sobrecarga nunca por ningún motivo, recalcaron sentirse bien con relación al trabajo, las horas asignadas y las labores realizadas. Es importante aclarar que estos docentes sólo realizan funciones de docencia.

Existe un alta concomitancia entre los porcentajes de los docentes que se desempeñan en todas las funciones misionales (docencia, investigación, extensión) y administrativas (20.13%), y los porcentajes de docentes que siempre presentaron sobre carga por el trabajo y las responsabilidades asignadas (20.50%), lo que puede atribuirse a la inequidad que existe en la asignación de funciones y responsabilidades entre los docentes o al alto sentido de pertenencia y compromiso de algunos docentes con todos los procesos en los cuales la Universidad de Córdoba está inmersa.

En forma general también es relevante destacar que el 20.14% de este colectivo, manifestó sentir sobrecarga frecuentemente, de tal forma que si se suman los porcentajes de los docentes que siempre y frecuentemente sienten sobrecarga, (41.64%) se tienen porcentajes similares (38.85%) a los docentes que realizan más de una función misional, pudiendo afirmarse que en la medida en que los docentes se desempeñen en diversas actividades (docencia, investigación, extensión y administración), tengan más responsabilidades y compromisos, existe más probabilidades que se presente sobrecarga laboral.

En este sentido, Lozada<sup>47</sup> señala que la multiplicidad de funciones y sobrecarga es similar en muchas instituciones de educación superior. Siguiendo esta línea de análisis y discusión, Yáñez<sup>48</sup> concluye que “una carga de trabajo razonable es tener suficiente tiempo para hacer bien la labor, es aquella que no produce agotamiento, es no sentirse frecuentemente estresado o irritable, es tener tiempo y ser capaz de equilibrar trabajo y vida personal” de igual manera, afirma que la sobrecarga de trabajo puede generar insatisfacción, fatiga y estrés laboral.

---

<sup>47</sup> LOZADA M., María Amparo, La docencia ¿Un riesgo para la salud?, avances en enfermería, Vol. XXIII No. 1, Enero-Junio, 2005, P. 19. Disponible en: [http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1\\_2.pdf](http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1_2.pdf) <consultado el 08-03-14>

<sup>48</sup> YÁÑEZ, Sonia; MEDEL, Julia y DÍAZ, Ximena. Op. Cit., Pág. 9.

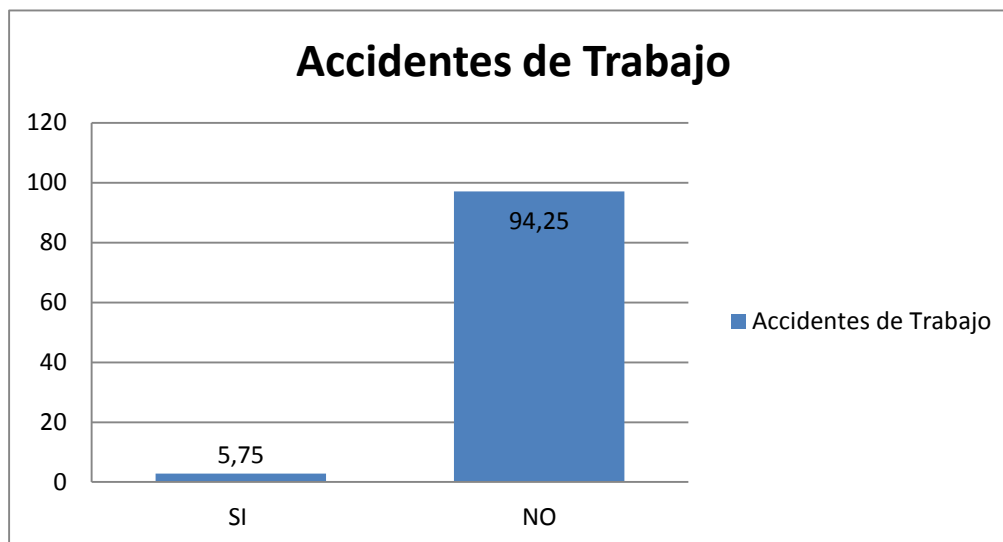
Finalmente la situación de este un grupo significativo de docentes de la Universidad de Córdoba, es análoga a la mencionada por Fernández<sup>49</sup>, quien señala que la sobrecarga cualitativa y cuantitativa de alguno docentes, es consecuencia de realizar muchas tareas de alta responsabilidad y gran volumen de trabajo en un corto período de tiempo con exceso de demandas intelectuales

La sobrecarga mental a la que están expuestos estos docentes, podría traer a corto o largo plazo repercusiones de salud física, mental y ausentismo pudiendo afectar negativamente la calidad de vida de este colectivo humano.

**Tabla 34. Accidentes de trabajo**

<b>Accidentes de trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
	<b>8</b>	<b>5,75</b>	<b>131</b>	<b>94,25</b>

**Grafica 34. Accidentes de trabajo**



<sup>49</sup> FERNÁNDEZ-JARDÓN SANZ, Begoña. Artículo: La carga mental. Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales. <Online> [www.belt.es/expertos/experto\\_print.asp?id=2763](http://www.belt.es/expertos/experto_print.asp?id=2763) <consultado 18-05-14>.

De los resultados obtenidos y graficados anteriormente se puede evidenciar que gran parte de los docentes encuestados no han tenido accidentes laborales (94,75%), esto posiblemente se deba a que en las labores que realizan a diario el riesgo de tener un accidente es mínimo y posteriormente a estos accidentes presentados en los lugares de trabajo la acción realizada por estos docentes fue reportar la presencia del accidente para poder tomar las intervenciones correspondientes.

Los accidentes de trabajo se encuentran relacionados o van de la mano con los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo, conocidos como factores externos al ser humano.

## 5. CONCLUSIONES

Por medio del anterior estudio se logró concluir de acuerdo a la caracterización sociodemográfica que el sexo y edades predominantes fueron el masculino y personas en el ciclo de adultos jóvenes respectivamente, además de reflejar en esta investigación que en mayor porcentaje los docentes se ubican en un estrato social de vivienda medio (estrato 3). Según el estado civil se evidenció que la mayoría de los docentes están casados, seguido de los solteros y posteriormente separados, viudos y en unión libre, lo que corrobora la necesidad de los docentes por tener un trabajo que les brinde estabilidad laboral.

Con relación al nivel de cualificación se pudo observar que el mayor porcentaje de la población docente en la Universidad de Córdoba cuenta con un título de especialista seguido de magíster y doctores.

Un alto porcentaje de docentes gozan de estabilidad laboral, pero los salarios de la mayoría de ellos no tienen una relación proporcional con la diversidad de funciones, obligaciones y compromiso social del profesorado. Estos sueldos favorecen el deterioro de la profesión y status social de los docentes, quienes sólo en el imaginario común gozan de salarios dignos y decorosos.

La mayoría de los docentes cuentan con un lugar donde estar en los momentos en que no realizan docencia directa, no obstante, un alto porcentaje de ellos, manifestó que los espacios no son adecuado por lo reducido, rumoroso, además de la aglomeración de docentes y estudiantes en la misma oficina, lo cual interfiere en la preparación y realización de actividades que involucran altos niveles de complejidad y capacidad cognitiva.

Referente al estado de salud por lo menos tres de cada diez profesores manifestó morbilidad sentida relacionada con la actividad ocupacional como son dolores de cabeza, dolores en extremidades y también problemas de la voz por el esfuerzo

vocal realizado por estos; y uno por cada cuarenta docentes tuvieron un accidente laboral en el último año.

El desempeño docente es una labor exigente, agotadora física y mentalmente, una función donde generalmente el tiempo asignado no alcanza para responder a la cantidad y calidad de actividades académicas establecidas, sobre todo si se considera la dimensión de la altísima responsabilidad social y la relevancia del quehacer educativo en el desarrollo de los pueblos.

La función docente moderna crea nuevas tareas, exigencias, ritmos y desafíos profesionales que pueden generar alteraciones en la salud y en el desempeño laboral, por ello, es fundamental que los empleadores proporcionen condiciones de trabajo dignas y que los docentes desarrollen la cultura del autocuidado para que el desempeño de la función docente se vivencie con optimismo, alegría, orgullo, satisfacción y responsabilidad social, pero, conservando la funcionalidad física y mental de los docentes durante toda su vida laboral.



## 6. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que los trabajadores, independiente del tipo de vinculación y cargo, son el recurso más valioso de cualquier institución; capacitarlos, realizar actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, pautas activas y tener programas de vigilancia epidemiológica ocupacional no es un gasto sino una inversión, porque los actualiza, les brinda la oportunidad de mejorar sus competencias, perfecciona su desempeño, mejorar habilidades, autoestima, los motiva, contribuye a su desarrollo profesional y personal. Estas acciones son herramientas o estrategias que generan ventaja competitiva, proporcionan beneficio tanto a los trabajadores como a los empleadores por cuanto fortalece y mejora la salud, el bienestar de los docentes y la productividad en la universidad.

Distribuir de forma más equitativa la asignación laboral, por cuanto aunque en promedio todos tienen asignado el mismo número de horas, la responsabilidad y las funciones de investigación, docencia, extensión y administrativas no están distribuidas en la misma proporción. Recordar que la multiplicidad de funciones y responsabilidades es proporcional a la aparición de enfermedades laborales, cansancio y deterioro de la salud física y mental de los docentes.

Mejorar en infraestructura la zona de alimentación para los docentes, así como también la calidad y variedad de los alimentos y productos que se ofrecen en las cafeterías.

Proporcionar a los docentes (que no tengan) sillas ergonómicas y reposapiés, así como implementar obligatoriamente el programa de higiene postural, pausas activas y ergonomía durante las actividades laborales en un horario diario establecido, esto, innegablemente contribuiría considerablemente a la prevención de enfermedades o alteraciones osteo-musculares y fortalecería la cultura del autocuidado en los docentes de la Universidad de Córdoba.

Realizar acciones de promoción, prevención y recreación en forma coordinada con la Oficina de Talento Humano, Bienestar Universitario, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” (denominado anteriormente Programa de Salud Ocupacional), Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría financiera y ASPU de forma tal que se aúnen recursos, esfuerzos técnicos, humanos y financieros que contribuyan eficaz y eficientemente a mejorar las condiciones de salud y trabajo de este colectivo humano que tienen un valor inestimable e incalculable al interior de nuestra querida universidad.

Socializar y motivar a los docentes a participar en las diversas actividades efectuadas por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” (denominado anteriormente Programa de Salud Ocupacional), porque los docentes participan muy poco de ellas aduciendo que estas son realizadas cuando ellos están desarrollando las clases.

Realizar más investigaciones que propendan por identificar los riesgos y factores de riesgo a los que están expuestos los docentes universitarios por causa u ocasión de su oficio y darlas a conocer para que las directivas académicas puedan intervenir según los resultados encontrados.

# ANEXO

## INTRUMENTO

### ENCUESTA

#### CONDICIONES LABORALES Y DE SALUD DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR. MONTERÍA, 2014.

**OBJETIVO:** determinar las condiciones laborales y de salud percibidas por docentes de la Universidad de Córdoba. Montería. 2014.

A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS				
1. Sexo: 01. Hombre ( ) 02. Mujer( )		2: Edad en años cumplidos: ( )		
3. Nivel socioeconómico: 01. Estrato 1 ( ) 02. Estrato 2 ( ) 03. Estrato 3 ( ) 04. Estrato 4 ( ) 05. Estrato 5 ( ) 06. Estrato 6 ( )				
4. Estado civil				
01. Soltero(a) ( )	02. Casado(a) ( )	03. Separado(a) ( )	04. U.libre( )	05. Viudo(a) ( )
5. Nivel de cualificación				
01. Pregrado ( )	02. Especialista ( )	03. Magíster ( )	04. Doctorado ( )	05. Postdoctorado ( )
6. La cualificación fue obtenida mediante: 01. ingresos Propios ( ) 02. Comisión de estudio UNICOR ( ) 03. Otra. Cual _____				
7. Categoría en el escalafón docente				
01. Auxiliar ( )	02. Asistente ( )	03. Asociado ( )	04. Titular ( )	
B. CONDICIONES LABORALES				
8. Tipo de vinculación: 01. Tiempo completo ( ) 02. Ocasional ( )				
9. Facultad a la que pertenece: 01. Educación ( ) 02. Ciencias Básicas ( ) 03. Ciencias de la Salud ( ) 04. Ingeniería ( ) 05. Ciencias Agrícolas ( ) 06. Ciencias económicas ( )				
10. Programa al que pertenece: _____				
11. En su cargo sus funciones son de: 01. Docencia ( ) 02. Administración ( ) 03. Investigación ( ) 04. Administración y docencia ( ) 05. Docencia e investigación ( ) 06. Docencia, investigación y extensión ( ) 07. Todas las anteriores ( )				
12. Cuántos años tiene laborando en la institución: 01. De 1-5 ( ) 02. De 6-10 ( ) 03. De 11-15 ( ) 04. De 16-20 ( ) 05. De 21-25 ( ) 06. De Más de 25 años ( )				
13. Cuántos son sus ingresos mensuales: 01. Entre \$1.000.000 - \$2.000.000 ( ) 02. Entre \$2.100.000 - \$3.000.000 ( ) 03. Entre \$3.100.000 - \$4.000.000 ( ) 04. Entre \$4.100.000 - \$5.000.000 ( ) 05. Entre \$5.100.000 - \$6.000.000 ( ) 06. Entre \$6.100.000 - \$7.000.000 ( ) 07. Más de \$7.000.000 ( )				
14. Considera usted que su trabajo le proporciona una estabilidad laboral? 01. Si ( ) 02. No ( )				
Afiliación al Sistema General de Seguridad Social: La universidad cumple con sus aportes a:				
15. EPS: 01. Si ( ) 02. No ( ) 16. ARL: 01. Si ( ) 02. No ( ) 17. Pensión: 01. Si ( ) 02. No ( ) 18. Cesantía 01. Si ( ) 02. No ( )				
19. Cuenta con una oficina o lugar adecuado para trabajar durante la jornada laboral (diferente al aula de clase): 01. Si ( ) 02. No ( )				

20. Tienen en la institución una zona de alimentación adecuado donde los docentes puedan consumir los alimentos con comodidad: 01.Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03.Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
21. Calidad e higiene: 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
22. La institución les proporciona agua potable para el consumo: 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
23. La oficina de Bienestar realiza actividades recreativas, culturales, deportivas en pro de la salud física y mental de los docentes: 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
24. La institución le brinda la oportunidad de participar en actividad física, deportiva o cultural 01 Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
25. Cuenta la universidad con escenarios donde los docentes puedan realizar actividad física? 01. Si ( ) 02. No ( )
26. Utiliza estos escenarios? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( ) Si la respuesta es negativa explique porque _____
27. Participa en las actividades realizadas por el Programa de Seguridad y Salud (Anteriormente denominado Programa de Salud Ocupacional) en las diferentes facultades? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( ) Si la respuesta es negativa explique porque _____
28. Cuenta la institución con baterías sanitarias cercanas a sus puestos de trabajos? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
29. La silla utilizada para realizar sus funciones es ergonómica? 01. Si ( ) 02. No ( )
30. Cuenta con herramientas o equipos apropiados para su tarea? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
31. La iluminación para el puesto de trabajo es suficiente y/o adecuada en su opinión? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
32. Las tareas o metas lo obligan a prolongar la jornada laboral o terminarlas en su casa? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
33. Considera que el tiempo asignado para sus labores es suficiente? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
34. Tiene que interrumpir lo que está haciendo para realizar otras tareas imprevistas? 01.Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
<b>C. CLIMA ORGANIZACIONAL</b>
35. Las relaciones con los compañeros se fundamentan en el respeto, buen trato y cooperación? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
36. Las relaciones con los compañeros se tornan negativas generando acoso laboral (mobbing) u otras conductas similares? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
37. Las relaciones con los jefes o superiores se tornan negativas generando acoso laboral (mobbing) u otras conductas similares? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
38. Su labor es importante, beneficia y hace aportes importantes a los estudiantes, la empresa y sociedad? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
39.Su trabajo, esfuerzo y dedicación son reconocidos por su jefe inmediato? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )
40.Su trabajo, esfuerzo y dedicación son reconocidos por la alta gerencia? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )

41. Su trabajo, esfuerzo y dedicación son reconocidos por sus compañeros? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
42. Siente orgullo y satisfacción con su trabajo y por estar vinculado con la U de C? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
<b>D. CONDICIONES DE SALUD</b>	
Talla ( ) Peso ( ) Perímetro abdominal ( ) IMC Resultado ( )	
43. Participa en alguna actividad deportiva o cultural? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
44. En sus actividades laborales realiza movimientos repetitivos de codo, muñeca, dedos? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
45. Realiza movimientos forzados de inclinación o giros de tronco en algún momento de la jornada laboral? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
46. En el último año ha padecido de: 01 Dolor de espalda ( ) 02 Dolor en hombros ( ) 03 Estrés ( ) 04 Fatiga ( ) 05 Adormecimiento de manos y brazos ( ) 06 Dolor en el cuello ( ) 07 Otro ( ) 08 Ninguna ( ) Cuáles le producen más molestias ( ) ( ) ( )	
47. Realiza usted periodos regulares de descanso durante la jornada de trabajo (pausas activas)? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
48. Se le hinchan las piernas, los tobillos o pies al finalizar la jornada? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
49. Ha padecido de problemas de la voz por realizar esfuerzo vocales? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
50. Ha padecido de problemas de alergias: 01. En Sistema respiratorio ( ) 02. en piel ( ) 03. Otro ( )	
51. Ha tenido dolores de cabeza o migraña: 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
51. Ha tenido mareos o vértigo: 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
52. En el último año su agudeza visual ha disminuido? 01. Si ( ) 02.No ( )	
53. Siente fatiga o cansancio visual con frecuencia 01. Si ( ) 02.No ( )	
54. ¿Se siente sobrecargado/a por el trabajo realizado y las responsabilidades que le otorga este? 01. Siempre ( ) 02.Nunca ( ) 03. Frecuentemente ( ) 04.Casi Nunca ( )	
55. Como considera su estado de salud? 01. Malo ( ) 02. Regular ( ) 03. Bueno ( ) 04. Muy bueno ( ) 05. Excelente ( )	
56. Ha tenido algún accidente laboral en el último año? 01. Si ( ) 02.No ( )	
57. Cuál fue el miembro afectado?	
58. Lo reportó? 01. Si ( ) 02.No ( ) Si es no Porque?	
Encuestador	Fecha de elaboración

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BETANCOURT O. Salud y Trabajo. Reflexiones teóricas metodológicas. Monitoreo Epidemiológico. Atención en Salud. Primera Edición. Quito. Ed. CEAS-OPS.1995.

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SALUD AMBIENTAL, OMS y OPS: Glosario de salud Ambiental en español, Lima, Noviembre, 2013, p. 427. <Online> <http://www.bvsde.paho.org/bvsair/e/manuales/glosarioES.pdf> <consultado 8-03-14>

CHAVEZ R., Paulina I. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. Vol VI. 2001. México

COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. ISBN: 978-958-8361-18-5. Bogotá, 2007. Página 46.

DAUDE, Christian. Educación, clases medias y movilidad social en América Latina. Centro de Desarrollo de la OCDE. 2012, pág. 1, 45, 46. <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/10/pdf/pensamientolberoamericano-196.pdf>

ESCALONA, Evelin. Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. Instituto de Altos Estudios de Salud Pública "Arnoldo Gabaldón". Maracay. Venezuela Rev Cubana Salud Pública 2006; 32(1).

ESTEVE, José. Protagonismo docente en el cambio educativo. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Revista PRELAC, N°1, JULIO 2005.

ESTEVE ZJM. El Malestar Docente. Barcelona: Ed. Laia; 1992. UNION GENERAL DE TRABAJADORES, Prevención de riesgo laborales: Condiciones de trabajo, <Online> <http://www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf> <consultado 08-03-14>.

FERNÁNDEZ-JARDÓN SANZ, Begoña. Artículo: La carga mental. Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales. <Online> [www.belt.es/expertos/experto\\_print.asp?id=2763](http://www.belt.es/expertos/experto_print.asp?id=2763) <consultado 18-05-14>.

GELPI E, Haider M. Teaching. In: Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. ILO Vol. 2. Third ed, Geneve: 1983.

GIL F, Silvia; ROJAS V., René y FRANCISCO M., Wilfredo. Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo y su vínculo con otros sistemas de la gestión empresarial. Universidad de Cienfuegos. Cuba. <Online>. <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/revistas/index/assoc/HASH01f8/cb865b7c.dir/doc.pdf>.

HERZBERG, F. I. Teoría Motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores. Revista Universidad EAFIT. Artículo. No 128. Año 2002.

LOZADA M., María Amparo, La docencia ¿Un riesgo para la salud?, avances en enfermería, Vol. XXIII No. 1, Enero-Junio, 2005, P. 19. Disponible en: [http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1\\_2.pdf](http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1_2.pdf) <consultado el 08-03-14>

MADRONA, PEDRO G. VILLORA, SIXTO G. Actividad física y hábitos relacionados con la salud en los jóvenes. Universidad de Costa Rica, vol. 89. Num.2. 2010.



MASLOW, A. H. A theory of human motivation. Motivation and personality. Psychological Review, Vol 50(4), Jul 1943.

MAURO, Amalia. Malos tiempos para el buen trabajo? Calidad del trabajo y género. Encuesta sobre la calidad del trabajo. Fundación centros de estudios de la mujer.

MINISTERIO DE SALUD, Chile, Temas de salud: determinantes sociales en salud. <Online>  
[http://web.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g\\_temas/g\\_determinantes\\_sociales/determinantes.html](http://web.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g_temas/g_determinantes_sociales/determinantes.html) <consultado 4-03-14>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Seguridad y Salud en el Trabajo. <Online>. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> <consultado 8-03-14>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Que es el trabajo docente?, <Online> [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) <consultado 10-04-14>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Ministerio de sanidad y consumo: promoción de la salud glosario, Ginebra, 1998, p. 10. <Online> <http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf> <consultado 8-03-14>.

Organización Panamericana de la Salud OPS. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América latina y del Caribe. Anexo 6. <Online>. [http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/doc\\_ops\\_fortalecimento\\_promocao\\_da\\_saude.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/doc_ops_fortalecimento_promocao_da_saude.pdf) <consultado 27-02-14>.

OVANDO CRESPO, Cristina. Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Noviembre 2007 ISBN 978-987-1183-61-6 Página 143, 144. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segrera/05OCrespo.pdf>

OVIEDO, Gilberto L., definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt, revista de estudios sociales, Universidad de los Andes, num. 18, agosto, 2004.

PACHECO, IVAN y otros. Remuneración salarial de los maestros universitarios de 28 países, de instituciones públicas. Centro de Educación Superior Internacional de Boston College (Estados Unidos) y Laboratorio para el análisis Institucional de la Escuela Superior de Economía de Moscú (Rusia). 2012.

PAVIE, Alex. Formación docente: hacia una definición del concepto profesional docente, revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, vol. 14, num 1. 2011.

PINEDA D., Javier A., Organización Internacional Del Trabajo Oficina Subregional Para Los Países Andinos, OSRA, mercado de trabajo, género y distribución del ingreso en Colombia, 2001 – 2008. Pag. 21.

PUELLO ALCOCER, Elsy. Condiciones laborales de los trabajadores informales agrícolas del sector rural de Montería, desde la perspectiva de la Teoría de las Capacidades y Oportunidades Humanas. 2011. P. 52 Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Social. Universidad del Norte.

RESTREPO E., Francisco E. y LÓPEZ Velásquez, Angélica M. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo Cuadernos de Administración, vol. 29, núm. 49, enero-junio, 2013, pp. 55-63.

RESTREPO N, COLORADO G. Desgaste profesional (Burnout) y su asociación con factores de riesgo psicosocial en docentes oficiales de Medellín. Citado por: Ibid, p.199.

ROBALINO, Campos. M., Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe. Revista N1. 1 de Julio de 2005.

TRAVERS CJ, Cooper CL. Mental health, job satisfaction and occupation stress among UK teachers. Work Stress. 1993. Pag. 203-219.

TRUCH S. Teacher Bunout and what to do about it. California: Academic Therapy Publications; 1980. Pag. 42.

YÁÑEZ, Sonia; MEDEL, Julia y DÍAZ, Ximena Malos tiempos para el “buen trabajo”? ... Encuesta sobre calidad del trabajo. Informe de avance. Pág. 10. <Online> [http://www.cem.cl/proyectos/pdf\\_proyectos/modulo1.pdf](http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/modulo1.pdf) <consultado 08-03-14>.

YEPEZ M, Soracà A. Síndrome de Burnout Asociado con Factores de Riesgos Psicosociales en docentes oficiales del municipio de San Andrés de Sotavento. Citado por: Rojas B., Maylén L.; Zapata H., Johana A.; Grisales R., Hugo Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008 Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 27, Núm. 2, mayo-agosto, 2009, p. 199.