



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FALCUTAD DE PSICOLOGIA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
PALMIRA VALLE DEL CAUCA
2013

FACTORES SITUACIONALES QUE ESTÁN PRESENTES EN LA SOBRECARGA
LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL SISTEMA FAMILIAR DE NUEVE DOCENTES
UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO EN UNA UNIVERSIDAD DEL
MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA

ELABORADO POR:
GERLY JOHANNA BEDOYA PULGARIN
CÓDIGO: 31.658.140
Lyger16@hotmail.com

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FALCUTAD DE PSICOLOGIA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
PALMIRA VALLE DEL CAUCA

2013

FACTORES SITUACIONALES QUE ESTÁN PRESENTES EN LA SOBRECARGA
LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL SISTEMA FAMILIAR DE NUEVE DOCENTES
UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO EN UNA UNIVERSIDAD DEL
MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA

ELABORADO POR:

GERLY JOHANNA BEDOYA PULGARIN

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE

PSICOLOGA

ASESORA:

DIANA MARCELA LOZANO HERRERA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
FALCUTAD DE PSICOLOGIA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
PALMIRA VALLE DEL CAUCA

2013

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Palmira, Septiembre de 2013

DEDICATORIA

Mi más profundo reconocimiento, al ser que desde el vientre de mi madre creyó en las capacidades que desarrollaría y me daría para afrontar la vida, ese ser maravilloso le debo toda mi vida, mi carrera, a él que es mi arquitecto y solo yo su albañil se lo quiero dedicar a él al rey de mi corazón a "DIOS".

A mis padres por concederme su apoyo desinteresado y confiar en la materialización de muchos de mis sueños, aunque mi padre no se encuentre en este mundo material sé que su espíritu me ha acompañado en mi proceso de vida.

A mis tutores por entregarme un pedazo de su amplia experiencia y conocimiento, haciéndome reflexionar sobre la importancia del rol del Psicólogo en nuestra sociedad.

Y a todas las personas que han estado en mi vida, como mis hermanos Libia Cristina Bedoya y Héctor Fabio Bedoya,

Gracias a todos por ser parte de mi vida, creer en mí y el trabajo que desarrollaríamos porque no solo fui yo sino que con la ayuda de ellos alcance los logros que hoy reflejamos tener.

"Seas grande y sueña con lo que desees, aunque te digan iluso, pero sigue soñando Porque cuando lo hagas realidad, ellos estarán Orgullosos de ti."

Autora: Gerly Johanna Bedoya P.

Septiembre 08 de 2010

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
1. INTRODUCCIÓN	13
2. JUSTIFICACIÓN	14
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
4. OBJETIVO	19
4.1 <i>Objetivo General</i>	19
4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	19
5. ANTECEDENTES	20
5.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	20
5.2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	25
6. MARCO CONTEXTUAL	30
6.1 <i>Docente Universitario</i>	30
7. MARCO CONCEPTUAL	35
7.1 <i>Psicología social de las organizaciones</i>	35
7.1.1 <i>Factores situacionales</i>	36
7.2 <i>Aspecto Psicosocial del Trabajo</i>	41
7.2.1 <i>Factores de Riesgo Psicosocial</i>	42
7.2.2 <i>Trabajo – Familia</i>	51
7.2.3 <i>El Conflicto Trabajo-Familia</i>	54
8. MARCO METODOLOGICO	55
8.1 <i>Enfoque de Investigación</i>	55
8.2 <i>Diseño de la Investigación</i>	56
8.3 <i>Tipo de Investigación</i>	56

8.4 Alcance y Limitaciones de Investigaciones	58
8.4.1 Alcance	58
8.4.2 Limitaciones	58
8.5 Población o Muestra	58
8.5.1 Delimitación Según el Género	60
8.5.2 Delimitación Cronológica	60
8.5.3 Delimitación Geográfica	62
8.5.4 Delimitación de Estado Civil y Personas a Cargo	62
8.5.5 Delimitación de Escolaridad (último nivel de estudio)	64
8.5.6 Delimitación de Cargo Administrativo y Antigüedad en la Universidad	65
8.5.7 Delimitación Tiempo de Contrato	66
8.6 Técnicas de Recolección de Datos	66
8.6.1 Análisis de Material documental	67
8.6.2 Batería de Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social Bogotá D.C, Julio de 2010).	67
8.6.3 Entrevista Semiestructurada	69
8.7 Estrategia de Análisis	70
8.8 Organización y Sistematización de los datos	71
8.9 Procedimiento	71
9. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE PALMIRA	74
9.1 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral	74
9.2 Nivel de Riesgo Psicosocial Extralaboral	78

10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE PALMIRA **80**

11. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA EN NUEVE (9) DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO EN UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE PALMIRA **101**

11.1 Factores Situacionales que Están Presentes en la Sobrecarga Laboral y Su Incidencia en el Sistema Familiar en Nueve (9) Docentes Universitarios de Tiempo Completo en una Universidad de la Ciudad de Palmira **101**

11.1.1 Conflicto basado en el tiempo **107**

11.1.2 Conflictos basados en agotamiento o en la atención **107**

11.1.3 Conflicto basado en la conducta **107**

11.1.4 Características del horario laboral **108**

11.1.5 Los turnos de trabajo **108**

11.1.6 Tareas domesticas **108**

11.1.7 Tipo de relación que se estable entre los miembros de la pareja **109**

12. CONSIDERACIONES **110**

12.1 Conclusiones **111**

12.2 Recomendaciones **113**

13. REFERENCIA **115**

14. ANEXO **121**

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Dominio y Dimensión Intralaboral **165**

Tabla 2: Dimensiones Extralaborales que Conforman el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y Número de Ítems por Dimensión **166**

Tabla 3: Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales que se Indagan con la Batería de Instrumento Para la Evaluación de los Factores Psicosociales **167**

Tabla 4: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 1. **81**

Tabla 5: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 2. **83**

Tabla 6: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 3. **85**

Tabla 7: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 4. **87**

Tabla 8: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 5. **90**

Tabla 9: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 6. **92**

Tabla 10: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 7. **94**

Tabla 11: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 8. **97**

Tabla 12: Factor de Riesgo Psicosocial Intramural Sujeto 9. **99**

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Fases del Procedimiento **73**

Figura 2. Factores Situacionales que están Presentes en la Sobrecarga Laboral e Incide en el Sistema Familiar de Nueve (9) Docentes Universitarios de Tiempo Completo en una Universidad de la Ciudad de Palmira **102**

Figura 3. Familia, Organización y Sujeto. Determinación Recíprocas. **103**

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Genero **60**

Grafica 2. Edad **61**

Grafica 3. Desplazamiento Geográfico **62**

Grafica 4. Estado Civil y Personas a Cargo **63**

Grafica 5. Escolaridad (Último nivel de Estudio) **64**

Grafica 6. Cargo Administrativo y Antigüedad en la Universidad **65**

Grafica 7. Tipo de Contrato **66**

Grafica 8. Nivel Total de Riesgo Psicosocial Intralaboral **77**

Grafica 9. Nivel Total de Riesgo Psicosocial Extralaboral **79**

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira del Valle del Cauca. Se fundamentó teóricamente desde la Psicología Social de las Organizaciones con los aportes de los autores: Schvarstein Leonardo (1991), y Peiró José María & Prieto Fernando (1996), con tratado de la Psicología del trabajo volumen II: Aspectos Psicosociales del trabajo. En el desarrollo de la investigación se consideró un enfoque metodológico Ex Post Facto, un diseño cualitativo y un alcance de tipo descriptivo, utilizando técnicas de análisis de la información como la batería de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y un segundo instrumento como la entrevista semiestructurada.

El análisis fundamental de esta investigación nos lleva a que los factores situacionales que inciden sobre las interacciones trabajo - familia: son las demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales. (Greenhaus Beutell, 1985). Este conflicto trabajo-familia se refiere al estrés que se origina en la incompatibilidad que en muchas ocasiones se produce en las demandas del trabajo y la familia. (Peiro 1996, pag. 2001). Estos factores situacionales como: Conflicto basado en el tiempo, conflictos basados en agotamiento y en la atención, conflicto basado en las conductas, características del horario laboral, los turnos de trabajo, tareas domésticas y tipo de relación que se establece entre los miembros de la pareja afectan el bienestar y el estado afectivo de los trabajadores e inciden en su sistema familiar.

Palabras claves: Factores situacionales, Sobrecarga laboral, docentes universitarios de tiempo completo y trabajo-familia.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the situational factors that are present in overload and its impact on the family system of nine (9) full-time university teachers at a university in the city of Palmira, Valle del Cauca. The foundation theoretically from the Social Psychology of Organizations with the contributions of the authors: Schvarstein Leonardo (1991), and Jose Maria Peiro & Prieto Fernando, with treaty Work Psychology Volume II: Psychosocial aspects of work. In the development of the research was considered a methodological approach as the Ex Post Facto, a qualitative design and a range of descriptive, using analysis of information as the battery of psychosocial risk assessment of the ministry of social protection the Republic of Colombia and a second instrument as semi-structured interview.

The analysis of this study determined that the situational factors that are present in overload and its impact on the family system of nine (9) full-time university teachers are situational concept, the internal world of the subject, and family work.

The analysis of this research leads to situational factors that affect interactions work - family: are the conflicting demands between work and family roles. (Greenhaus Beutell, 1985). This work-family conflict refers to stress that originates in the inconsistency that often occurs in the demands of work and family. (Peiro 1996, p. 2001). These situational factors such as time-based conflict, conflict based on exhaustion and attention, behavior-based conflict, characteristics of working hours, shift work, housework and type of relationship established between members of the partner affect the welfare and the affective state of workers and affect their family system.

Keywords: situational factors, work overload, full-time university teachers and work-family.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación analiza y genera conocimiento sobre los factores situacionales presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar en un contexto como el docente universitario de tiempo completo. Estos factores interfieren en el equilibrio de los entornos intralaboral y extralaboral del sujeto, trabajo y familia donde se hace necesario la promoción de estrategias de intervención psicológica para enfrentar su incidencia en el sujeto-trabajo y familia.

Las leyes que rigen en Colombia referente a la interacción organización, sujeto y trabajo son acogidas, por el Ministerio de Protección Social, bajo la resolución 002646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo como la sobrecarga laboral.

La utilidad de este conocimiento generado de la presente investigación es describir que factores situacionales de la sobrecarga laboral del docente universitario de tiempo completo incide en su sistema familiar y promover en el ámbito de las organizaciones educativas universitarias la presencia de profesionales de la Psicología para que sean puestas en escena de acciones con el objeto de responder ante la perspectiva los factores de riesgo psicosociales de la sobrecarga laboral de los docentes universitarios de tiempo completo e involucrar a la familia ha este objetivo.

Por consiguiente el trabajo de investigación se efectúa con una población de nueve (9) docentes de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca, partiendo de que por ser este un escenario particularmente complejo. Se plantea para el análisis de este tema una metodología ex post facto lo que nos permitió tener objetivos exactos, y una interpretación efectiva de la interpretación de los datos recogidos a través de los diferentes instrumentos.

2. JUSTIFICACIÓN

La sociedad actual ha presentado grandes cambios que han influenciado las dinámicas de la educación universitaria, dejando atrás la educación tradicional basadas en cátedras, que son reflejadas en la transmisión de conocimientos al alumno. El desarrollo que se ha generado a nivel mundial en el avance económico, tecnológico y en diferentes campos del saber como la cibernética, la robótica, y la informática lo exige. “(...) *El buen maestro pues es aquel que se ajusta a las transformaciones, a las modificaciones del mundo moderno porque se correría el riesgo de desarrollar una educación primitiva obsoleta con fines incompetentes de sus productos quedarían rezagados en el subdesarrollo y en la incapacidad de poder forjar posibilidades de descogolló en el devenir de la vida...*”. Temoche, M. (2013). La competencia y el desarrollo del mercado y la tecnología requieren universidades o instituciones dinámicas y con altos estándares de calidad hacia la educación que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente donde el talento humano es indispensable. Siendo necesario que en toda organización como las universidades se analice los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral de los docentes universitarios y su incidencia en el sistema familiar lo que posibilite crear planes de acción preventivos y así obtener ambientes saludables para los docentes universitarios y fortalecer su dinámica laboral.

Se destaca el hecho de que en el ámbito laboral existen condiciones que en interacción con las características del sujeto inciden en su sistema familiar. Así mismo la sobrecarga laboral es un proceso relacional sostenido en el tiempo donde existe un desbalance (recursos vs. exigencias). La postura teórica de Peiró José M. & Prieto Fernando (1996) como la de Schavarstein L. (1991) “*sugieren que las condiciones ambientales, para nuestro caso, primordialmente, los contexto laborales por sí mismas, no son nocivas para el docente, sino que su potencial negativo está en directa relación con la percepción que el individuo tenga de la situación*”.

Resulta evidente que el efecto de la sobrecarga laboral en el sistema familiar del docente no se circunscribe únicamente a enfermedades cardiovasculares o del sistema digestivo, enfermedades relacionadas con la salud mental como trastornos de ansiedad o depresión etc.; sino que inciden su sistema familiar. La sobrecarga laboral ha sido poco estudiada en relación con su vida social y familiar (económicos, desempeño del rol, hijos y pareja).

El propósito de esta investigación está enmarcado en los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo y su incidencia en el sistema familiar buscando analizar la capacidad de estos factores en relación con la percepción que tengan los docentes de su satisfacción con la vida y su sistema familiar. Adicionalmente, se evalúa si los roles familia, pareja y parental están presentes en la sobrecarga laboral.

Para poder comprender el tema de los factores situacionales de sobrecarga laboral que se analizó en esta investigación, es pertinente revisar el marco conceptual de la psicología social de las organizaciones, los riesgos psicosociales como la sobrecarga laboral y su relación trabajo y la familia.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En las organizaciones es importante realizar el estudio de los factores situacionales ya que estos influyen en el bienestar del sujeto y por ende en su sistema familiar, para Gibson James L.; Ivancevich Jhon M.; & Donnelly James H; *Organizaciones conducta estructura proceso, Mc Graw Hill, 1979* “(...) *Las organizaciones son mucho más que meros instrumentos para proporcionar bienes y servicio. Crean también los ambientes en que la mayoría pasamos la vida, y en este aspecto tiene una profunda influencia en nuestra conducta. (...) Por lo relativamente reciente del auge de grandes organizaciones, apenas estemos comenzando a tomar conciencia de algunos de los afectos psicológicos de este tipo de aplicación, y de la necesidad de estudiarlo*” (pág. 4).

Por esta razón se desea indagar sobre el factor de la sobrecarga laboral “...*Este es un problema generalizado que, además de ir en contra de todas las normas del derecho laboral, inquieta desde hace algunos años a los expertos en salud ocupacional. Serios estudios indican que altos dirigentes, empresarios y gerentes de compañías son sometidos a gigantescas presiones y a toma de decisiones trascendentales que elevan sus niveles de ansiedad hasta el punto de afectarlos en su vida personal, laboral, familiar y social. (...) la sobrecarga laboral en rangos inferiores pueden ser provocados por la asignación al trabajador de excesivas funciones y responsabilidades, horarios laborales abusivamente extendidos, la práctica de acoso o maltrato continuo por parte de los jefes y la exposición a condiciones ambientales desagradables y peligrosas para la salud...*”. El Heraldo 80 años.com, *Los riesgos de la sobrecarga laboral*, 2012. Recuperado: <http://www.elheraldo.co/opinion/editorial/los-riesgos-de-la-sobrecarga-laboral-62569>

Esta investigación permite dar un conocimiento en la Psicología Social de las organizaciones. La población de nueve (9) de docentes de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca permitió describir como ciertos factores situaciones están presentes en la sobrecarga laboral del docente universitario de tiempo completo pueden impactar su núcleo familiar.

Una de las responsabilidades que debe cumplir con eficiencia el docente universitario de tiempo completo es promover el desarrollo de las competencias profesionales en el estudiante: “*ser, saber y saber hacer*”. Para que esto sea posible debe seleccionar algunas estrategias pedagógicas, que faciliten el proceso de enseñanza en ambientes favorables y dialógicos. También establecer procesos de evaluación, seguimiento y control, lo que requiere que el docente universitario de tiempo completo se involucre en un considerable flujo de auto-capacitación y capacitación dirigida por la organización. Este último aspecto hace que el docente universitario de tiempo completo dedique un tiempo considerable a optimizar su desempeño como docente para el alcance de su objetivo propuesto: “*ser profesor universitario en esta época es más difícil que años atrás porque las exigencias han ido aumentando paulatinamente junto con el desarrollo social. El cual han existido diferentes modelos de preparación de los docentes*” (E. Martínez, V. González & M. González, 1998). Los cambios sociales traen nuevos desafíos en la enseñanza universitaria reconfigurando el rol del docente universitario y exigiéndole innovaciones tanto pedagógicas como tecnológicas y una multiplicidad de funciones, algunas para las cuales no fue preparado en su formación tradicional. Permitiendo así que estas estrategias académicas en ocasiones se vean reflejadas en la flexibilidad de horarios que estos sujetos manejan para el desarrollo de las actividades y como funcionarios de la educación superior les exigen. Estas exigencias pueden tener algunas consecuencias al interior familiar del docente universitario completo, como son la posibilidad del aumento del tiempo laboral, que en unas ocasiones puede repuntar en la calidad del tiempo que se comparte con su familia.

Su rol profesional que maneja el docente universitario de tiempo completo puede tener en ocasiones otras demandas laborales con otras entidades o instituciones de perfil profesional y con el fin de aumentar los ingresos económicos y así equilibrar o mejorar el bienestar familiar.

Vale la pena traer a colación las palabras de Dalai Lama “*El hombre moderno pierde la salud para ganar dinero y después gasta el dinero para intentar recuperar la salud.*” Este es un caso que se repite en nuestro diario vivir, en donde el hombre o mujer moderno (a), utiliza más el tiempo normal en oficios laborales y en ocasiones desplazando a su núcleo familiar a un segundo plano con el objetivo de llevar bienestar económico a su núcleo familiar e incidiendo estos factores situaciones en las relaciones interpersonales como las relaciones de pareja, parentales, el sistema emocional familiar, pérdida de autoridad, la delegación de la responsabilidad del hogar a terceros.

Lo anteriormente expuesto conlleva a plantearse la siguiente pregunta de investigación: ***¿Cuáles son los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar de los docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca?***

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Analizar los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar de los docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira del Valle del Cauca.

4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de sobrecarga laboral a través de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de los docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira del Valle del Cauca.
- Describir los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral de los docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira.

5. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Se tienen en cuenta dos tipos de antecedentes:

5.1 Antecedentes Internacional

- Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los Ángeles – Chile”. Elaborado por Sr. Juan Manuel Bustamante Michel, Alumnos: Juan Carvajal Fernández María Cecilia Bobadilla Labarca Viviana Rebolledo Quezada Siberia Roa Figueroa 2009, Los Ángeles Chile.

Actualmente, se espera que los profesores preparen y planifiquen sus clases, desarrollen ambientes propicios para el aprendizaje, muestren un adecuado dominio de los contenidos que enseñan, generen habilidades y competencias en todos sus alumnos, cumplan un rol formativo, reflexionen sobre su quehacer, se actualicen, trabajen en equipo y sean verdaderos profesionales, en síntesis, promuevan en los estudiantes el saber, saber ser, saber hacer y saber convivir (Marco para la Buena Enseñanza, 2003).

Así mismo, los docentes de la sociedad del conocimiento deben asumir labores complementarias a la de la familia, situación que es percibida por muchos educadores como una sobrecarga a la ya demandada función docente; al respecto Travers y Cooper (1997) sostienen que las exigencias a las que se enfrenta el cuerpo docente han cambiado radicalmente en los últimos 15 a 20 años, haciendo aumentar las responsabilidades que se acumulan sobre él.

Al mismo tiempo, la familia y la comunidad en general han ido aceptando una menor responsabilidad por el bienestar educativo del niño. En este contexto, dadas las múltiples demandas a las que son sometidos los profesores, es posible considerar a la docencia como una profesión estresante, donde se exige una interacción constante, absorbente, y que además enfrenta condiciones laborales insatisfactorias.

El objetivo principal de esta investigación ha sido identificar los niveles del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) existentes en una muestra de 121 docentes de enseñanza básica de la ciudad de Los Ángeles, evaluando las diferencias presentes en las dimensiones de dicho síndrome (Ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa), y en función de algunas variables tales como sexo, edad, experiencia laboral, entre otros.

- Para medir la incidencia del SQT se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT): Los datos se recogieron mediante el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo CESQT- PE (2005) en su versión para profesionales de la educación (PE), instrumento confeccionado por el Doctor Pedro Gil Monte, Profesor Titular de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia en España.
- Tipo de Investigación: en este caso exploratoria –descriptiva. Las investigaciones de carácter exploratorio y de tipo descriptivas no requieren formulación de hipótesis, es suficiente con plantear algunas interrogantes en relación al tema del estudio.
- Método, paradigma, enfoque: La presente investigación se enmarca bajo el paradigma cuantitativo y cualitativo, con enfoque mixto; esto es, un enfoque cuanti-cualitativo. El enfoque mixto va más allá de la simple recopilación de datos sobre un fenómeno, implica desde el planteamiento del problema, fue un proceso en donde se recolectó, analizó y vinculó datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, con el objeto de responder las preguntas de investigación establecidas en el planteamiento del problema.

- Universo y muestra: La muestra está conformada por 121 profesores, correspondientes al 30,2% del total de docentes de Enseñanza Básica que se desempeñan en el sector urbano de Los Ángeles. Estos colegios son administrados por el Departamento de Educación Municipal.

Esta investigación permite visionar las manifestaciones del síndrome de Quemado en docentes determinado:

- El malestar de los docentes se expresa en enfermedades laborales, padecimientos psicológicos y aumento de enfermedades psiquiátricas. Desde el punto de vista psicológico este malestar conlleva un aumento de ansiedad y estrés en gran parte de los profesores.
- Desde un enfoque sociológico, los cambios ocurridos durante los últimos años en el entorno socio laboral y las nuevas demandas hacia el profesorado generan fatiga residual en muchos docentes.
- Los resultados obtenidos permiten afirmar que a nivel general, los niveles de SQT entre los docentes angelinos que se desempeñan en establecimientos educacionales urbanos de enseñanza básica son bajos, afectando a un 2,5% de la población. Si bien los niveles no son elevados, se observa un importante grado de desgaste psíquico y de manifestación de actitudes cínicas (indolencia, despersonalización), especialmente en el grupo de los hombres.
- Muchos de los docentes encuestados señalan verbalmente altos grados de desgaste profesional.
- Conflicto del rol familia desde la perspectiva los tipos de jornada de trabajo, autor Ximena Baez/ Claudia Galdámez G, 2005, Santiago De Chile.

- Satisfacción Y Fuentes De Presión Laboral En Docentes Universitarios De Lima Metropolitana. Realizado por David Álvarez Flores, Universidad de Lima.

El presente trabajo, de tipo correlacional, analizó la relación entre las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios de Lima metropolitana. Buscó conocer los factores que tienen mayor incidencia en la Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en esta población. Se utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional. La población considerada es el total de docentes universitarios de Lima metropolitana. La muestra está conformada por 506 docentes seleccionados por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentaron validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. Se concluyó que las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera inversa.

Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que existe relación inversa entre las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios de Lima metropolitana. Así, se encontraron correlaciones negativas, que oscilan entre $-.11$ y $-.35$, entre los factores Intrínseco y Extrínseco de la Escala de Satisfacción Laboral y los cuatro factores del Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral. Asimismo, se encontraron correlaciones negativas en cada uno de los factores de las Fuentes de Presión Laboral y los diferentes subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral; estas correlaciones son significativas en todos los casos, excepto en tres, entre el factor presiones originadas por la organización administrativa y el factor variedad, estatus y calidad de las relaciones interpersonales. Este hallazgo coincide con los de Cherniss (1992), quien sostiene la existencia de una correlación negativa entre Satisfacción Laboral síndrome del burnout.

En este contexto debemos indicar que la Presión Laboral sería un factor que atenta contra la Satisfacción Laboral del docente universitario en el desempeño de sus funciones. Las Fuentes de Presión Laboral deben ser entendidas como un conjunto de elementos provenientes de los factores intrínsecos del puesto o la tarea, de los roles que debe cumplir dentro de la organización, del desarrollo de su carrera profesional, de las relaciones interpersonales y las derivadas de la organización misma y de las condiciones físicas donde

realiza el trabajo. En tanto, la Satisfacción Laboral es entendida como la actitud general del docente hacia su trabajo. El docente que tenga un alto grado de satisfacción mostrará actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que el que está insatisfecho exhibirá actitudes negativas. La relación entre estas variables es significativa de manera consistente en la literatura especializada, ya sean estas variables estimadas de forma global o mediante sus diferentes dimensiones. Los valores de correlación entre ambas variables oscilan entre $r = -.42$ y $r = -.64$ (Gil-Monte & Peiró, 1997; Travers & Cooper, 1997). Así, estos resultados de alguna manera coinciden con los hallazgos de Gil-Monte & Peiró (1999), quien encuentra relación significativa entre la satisfacción laboral con tres dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Igualmente, coincide con los resultados encontrados por Grajales (2000) en la existencia de una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional y las variables Satisfacción Laboral e involucramiento en el trabajo en una muestra de docentes de la Universidad de Nuevo León, en México.

Asimismo, la tercera hipótesis también se confirma, es decir, la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difiere de los docentes de las universidades privadas de Lima metropolitana. Los docentes de las universidades privadas obtienen puntajes promedios más altos en los factores Intrínseco, Extrínseco y en la escala total que los profesores de universidades estatales, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en estos. Del mismo modo, se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los docentes de universidades estatales y docentes de universidades privadas correlaciones en los subfactores Independencia, Variedad, Libertad de cátedra, Reconocimiento y distinciones, Compensación económica, Condiciones de trabajo, Estatus, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento. Se encuentran diferencias pero no significativas estadísticamente en el factor Seguridad en el puesto. Los resultados obtenidos pueden explicarse por diferentes factores, como infraestructura, tecnología, organización, remuneraciones, recursos asignados a la investigación, entre otros.

De otro lado, la percepción del público de la educación impartida por las universidades privadas como de muy buena calidad, de confianza, y que últimamente ha mejorado (Universidad de Lima, 2004) llevaría a que los docentes obtengan puntajes más elevados en Satisfacción Laboral. Asimismo, estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Fernández (2002) en una muestra de docentes de primaria de Lima metropolitana.

5.2 Antecedentes Nacionales

- 1° Congreso Internacional y 4° Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización. 17, 18, 19, 20 de Octubre del 2012, Bogotá, Colombia. Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Realizado por Viviola Gómez Ortiz, PHD., Angélica María Hermosa, M.A., Esperanza Perilla, Universidad de los Andes, Colombia.

Objetivos del estudio: a. Describir los factores psicosociales laborales (FPL) que caracterizan la ocupación de profesor universitario y comparar estos factores con otros grupos ocupacionales colombianos y de otros países (profesores de colegio, enfermeras, conductores, mixto, entre otros). b. Establecer la prevalencia de las siguientes problemáticas de salud: síndrome de burnout, y malestar psicológico (ansiedad, depresión, síntomas psicósomáticos, disfunción social). Evaluar percepción de salud, problemáticas de salud y niveles de tensión arterial entre los docentes universitarios. Finalmente, establecer el nivel de satisfacción laboral, las intenciones de abandono de la ocupación y las razones para estar o no satisfechos con la labor de docente universitario. c. Evaluar si existe relación entre los FPL y los indicadores de salud física y psicológica. Establecer los factores psicosociales de riesgo para la salud, en los términos de las variables evaluadas en este estudio.

Método: Esta fue una investigación no experimental, correlacional y transversal, la metodología fue predominantemente cuantitativa y se complementó con estrategias de tipo cualitativo (entrevistas semiestructuradas). Los 302 académicos de universidades privadas (83%) y públicas (17%) de la ciudad de Bogotá, edad promedio 42.3 años, se seleccionaron de manera no probabilística y por conveniencia. El 57.3% de la muestra era del sexo masculino y el 42.7% del sexo femenino. Instrumentos: Se construyó una encuesta con el siguiente contenido:

1°. Cuestionarios para evaluar FPL (JCQ, ERI y un cuestionario que evaluó factores psicosociales propios del contexto docente); 2°. El Cuestionario General de Salud (GHQ-28): evalúa disfunción social, ansiedad, depresión y síntomas psicosomáticos. 3°.- Maslach Burnout Inventory (MBI): Este cuestionario mide Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional. 4°.-Tensión arterial: monitores de muñeca marca Morón HEM-670. 5°.- Ítems para evaluar nivel de satisfacción laboral, intenciones de abandono de la ocupación y razones para estar o no satisfechos con la labor de docente universitario
Procedimiento: a los docentes de universidades de Bogotá que aceptaron participar voluntariamente en el estudio se les envió un correo electrónico con el enlace que les permitía acceder a la encuesta y contestarla. La tasa de participación fue de 7.5%. Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 18.

Resultados: Los resultados tanto de la encuesta como de las entrevistas realizadas, permitieron identificar los siguientes factores psicosociales de riesgo como los más importantes para esta muestra de profesores universitarios: la inseguridad laboral, las demandas y carga laboral, las exigencias del cargo y el esfuerzo; la inseguridad laboral es más alta entre profesores que trabajan en las universidades privadas, con contratos a término fijo y que tienen categorías docentes como profesores auxiliares, asistentes o de cátedra. Además, al comparar el grupo de profesores con otras ocupaciones en Colombia, resulta que la percepción de inseguridad es una de las más altas en el país; en cuanto a los factores de riesgo propios del ámbito académico, la cantidad de demandas laborales y exigencias del cargo fueron percibidas como muy altas, especialmente por parte de los profesores de planta, por las mujeres, los profesores más jóvenes y aquellos con categoría de asistentes. La

carga laboral más alta la reportaron los profesores con contrato a término indefinido y los docentes de la universidad pública; el promedio obtenido en la percepción de Esfuerzo invertido es uno de los más altos al compararlo con otros grupos ocupacionales y sólo fue superado por el de los profesores de colegio. Sin embargo, los promedios de Sobre compromisos obtenidos son comparables con los de otros grupos de trabajadores colombianos, exceptuando nuevamente a los profesores escolares; otros factores fueron: tareas conflictivas, malas prácticas administrativas, falta de respeto y reconocimiento por los esfuerzos realizados y desbalance entre el trabajo y otras áreas vitales. Por otra parte, nuestros resultados señalan que, comparados con otros grupos ocupacionales evaluados en Colombia, los profesores universitarios trabajan en unas condiciones psicosociales más favorables debido a que perciben que usan más sus habilidades, tienen posibilidad de participar en la toma de decisiones (es decir, más control laboral) y perciben menos demandas psicológicas. Lo anterior indica que el nivel de tensión laboral es el más bajo de todos los grupos ocupacionales estudiados hasta ahora en Colombia. En cuanto a la prevalencia de algunas problemáticas de salud, se pudo establecer que el estado general de salud de los docentes universitarios es bueno siendo los problemas de salud más reportados los gástricos, las gripas y problemas del sistema musculo-esquelético; el 59% de los profesores cree que su salud está afectada por su trabajo y una proporción muy alta de ellos considera que el estrés en su trabajo genera la mayor parte de los problemas que experimentan; un número importante de profesores reporta que su salud se ha deteriorado en los últimos cinco años, incluyendo a profesores que consideran que su salud es buena o excelente; la tensión arterial general del grupo no muestra riesgos importantes; el nivel de satisfacción laboral es adecuado en aproximadamente la mitad de la muestra; el 12% de los profesores estudiados presenta el síndrome de burnout. Las demás variables de salud no demostraron ningún riesgo importante. Considerando la relación entre las condiciones psicosociales laborales y los indicadores de salud física y psicológica, en todos los análisis de asociación realizados, se observa claramente que las personas que tienen en su contexto laboral mayores condiciones psicosociales laborales negativas, reportan también más problemas de bienestar psicológico especialmente ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social, más presencia de problemas de salud física, más deterioro de la salud en

general, más insatisfacción laboral, mayores intenciones de abandono de la carrera y más burnout.

- El presente estudio dio a conocer la calidad de vida de los docentes. Por: David Calle – Medellín, 19/09/12. Este se realizó con profesores de las universidades de Antioquia y UPB.

Aunque gozan de buenas condiciones laborales, los docentes se enfrentan a más horas de trabajo e invierten más su tiempo en sus actividades de investigación y de extensión que a la propia docencia.

Así lo reveló una investigación interdisciplinaria liderada por los docentes Francisco Restrepo, Angélica López y Ana Celina Terán, que se realizó con docentes de las universidades de Antioquia y Pontificia Bolivariana y en la que se analizaron distintas variables como las condiciones de trabajo y el impacto social a nivel laboral.

“Las condiciones de trabajo son buenas para todos pero tienden a ser más positivas para los docentes vinculados, por el tema de las prestaciones sociales y la estabilidad laboral”, explicó Francisco Restrepo Escobar, docente investigador del Politécnico Jaime Isaza Cadavid.

Sin embargo, según el estudio, la docencia está pasando a un segundo plano.

“La docencia se ve un poco trivializada (...) la investigación y la extensión pasan a un plano más importante, eso es lo que contestaron la mayoría de los docentes”, agregó Restrepo.

Esta tendencia, explicó, se debe a que las universidades públicas, por ejemplo, deben buscar sus propios recursos para la financiación.

Entre otros resultados, se destacó que debido a la carga laboral de los profesores universitarios, quienes llevan su trabajo a la casa (y trabajan más de 8 horas), ha hecho que sientan constantemente desgaste físico y emocional.

Entre las dolencias más comunes está el dolor de cabeza y de espalda y la fatiga. Situación que, según el profesor Restrepo, ha llevado a que los docentes se automediquen por falta de tiempo para ir al médico.

Aunque el profesor aclaró que esa carga laboral no es tan negativa porque los docentes lo sienten como parte de su trabajo y compromiso con la universidad, sí se evidenció que, en general, no tienen tiempo para establecer relaciones amistosas y otras actividades de tiempo libre, entre ellas el ejercicio.

6. MARCO CONTEXTUAL

La presente investigación se contextualiza en una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca, en el periodo febrero 2012 a Septiembre de 2013, el cual permitió investigar al docente universitario de tiempo completo, el cual está orientado hacia la descripción de como ciertos factores generados en la dinámica laboral de un ser humano pueden impactar las interacciones en el sistema familiar, es decir como la dinámica laboral de un sujeto puede transformarse en un factor de riesgo psicosocial que influya en calidad al interior de su red familiar.

6.1 Docente Universitario

El Ministerio De Educación Nacional De La Republica De Colombia, define en el Decreto 1278 de Junio 19 de 2002, en el cual se expide el Estatuto de Profesionalización del Docente Universitario:

En el artículo 4, permite identificar las funciones, es de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

De acuerdo al decreto numero 80 DE 1980, por el cual se organiza el sistema de educación post-secundaria, dentro del capítulo 5, Artículo 92° Para ser incorporado como docente se requiere como mínimo, tener título en el área correspondiente, acreditar dos años de experiencia en el ramo profesional respectivo, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizando y gozar de buena reputación.

El cual permite al docente ejercer como lo postula *el artículo 93° Los docentes son de tiempo completo, de tiempo parcial o de cátedra. Es docente de tiempo completo quien dedica la totalidad de la jornada laboral, que es de cuarenta horas semanales al servicio de la institución a la cual se haya vinculado. Cuando la dedicación es entre quince y veinticinco horas semanales, el docente es de tiempo parcial. Quien dicte en la institución menos de diez horas semanales de cátedra o lectiva es, en todos los casos, docente de cátedra.*

Permitiendo al docente de tiempo completo como lo indica el *Artículo 95°. El docente de tiempo completo solo podrá laborar en otras instituciones públicas o privadas de educación superior hasta un cincuenta por ciento (50%) adicional de horas semanales sobre el número de horas de cátedra o lectivas que dicte en la institución a la cual se encuentra vinculado de tiempo completo. Siempre que las horas adicionales no interfieran con el horario o el programa de trabajo que le haya sido fijado por la institución como docente de tiempo completo.*

- Decreto Número 80 De 1980,
Por el cual se organiza el sistema de educación post-secundaria,
Capítulo IV Del personal docente.

Artículo 91°. Enriéndese por personal docente en las instituciones oficiales el que se dedica con tal carácter primordialmente a la enseñanza o a la investigación.

Artículo 92°. Para ser incorporado como docente se requiere como mínimo, tener título en el área correspondiente, acreditar dos años de experiencia en el ramo profesional respectivo, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizando y gozar de buena reputación.

Artículo 93°. Los docentes son de tiempo completo, de tiempo parcial o de cátedra. Es docente de tiempo completo quien dedica la totalidad de la jornada laboral, que es de cuarenta horas semanales al servicio de la institución a la cual se haya vinculado.

Cuando la dedicación es entre quince y veinticinco horas semanales, el docente es de tiempo parcial. Quien dicte en la institución menos de diez horas semanales de cátedra o lectiva es, en todos los casos, docente de cátedra.

Artículo 95°. El docente de tiempo completo solo podrá laborar en otras instituciones públicas o privadas de educación superior hasta un cincuenta por ciento (50%) adicional de horas semanales sobre el número de horas de cátedra o lectivas que dicte en la institución a la cual se encuentra vinculado de tiempo completo. Siempre que las horas adicionales no interfieran con el horario o el programa de trabajo que le haya sido fijado por la institución como docente de tiempo completo.

Artículo 96°. Podrá haber docentes de tiempo completo que en virtud de convenios interinstitucionales distribuyan su jornada laboral entre dos o más instituciones de educación superior.

Artículo 97°. Los docentes de tiempo completo y de tiempo parcial están amparados por el régimen especial previsto en este decreto y, aunque son empleados públicos. No son de libre nombramiento y remoción y remoción, salvo durante el período de un año establecido en el artículo 109 de este decreto, cuando se trate de un primer nombramiento en la institución.

El desempeño de la docencia con dedicación de tiempo parcial no es, por este sólo hecho, incompatible con el ejercicio profesional, con el desempeño de otros empleos públicos de tiempo parcial, ni con la celebración de contratos con el Estado sin embargo, no se podrá contratar con la institución a la que dicho docente se encuentra vinculado

Artículo 99°. Los docentes de tiempo completo y de tiempo parcial cuyos servicios sean requeridos transitoriamente por la institución para un período inferior a un año, no son empleados oficiales y sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Para la doctora Pinilla Muñoz Patricia (2009), la profundización en el estudio del desarrollo de la profesión docente, ha permitido que se pueda presentar la elaboración de un

“Modelo pedagógico para la gestión del desarrollo profesional de los profesores de la UAC” con el cual, se pretende elevar el desarrollo profesional de los profesores de la Institución.

En el mencionado desarrollo profesional de los profesores, la responsabilidad social de un docente universitario, hace indispensable que sean verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza- aprendizaje, y que puedan intervenir en los complejos sistemas que conforman la estructura social, mediante el fortalecimiento de los programas de formación permanente para docentes tanto en las tendencias pedagógicas como en la fundamentación investigativa, tecnológica y disciplinar correspondiente. Así mismo, el fortalecimiento de la formación de docentes–investigadores, para desarrollar una docencia centrada en el descubrimiento, la innovación y el mejoramiento, proyectando así la universidad hacia su entorno.

La aparición de las nuevas formas de conocimiento, los cambios socioeconómicos, el vertiginoso avance de la tecnología, la importancia de buscar alternativas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y la situación actual de la educación en Colombia y en el mundo, amerita la preparación adecuada de sus profesores, que como actores esenciales en el proceso de enseñanza- aprendizaje, deben contribuir a mejorar la calidad integral de la educación, y por ende ellos mismos deben ser profesionales en docencia, que además de desarrollarla, se inquieten por mejorar su prestigio y perfil, a través de:

- La construcción de una nueva mentalidad profesional que se ajuste más a la realidad.
- Aumentar el interés por el conocimiento y el desarrollo intelectual.
- Desarrollar los contenidos culturales, relacionándolos con los intereses sociales.
- Lograr en su formación, el equilibrio entre el conocimiento de la profesión y el de los contenidos a enseñar.
- Impulsar la autonomía y la reflexión individual en la organización de la sociedad.

- Desarrollar metodologías didácticas personalizadas atendiendo a la diversidad del estudiante y compensando las deficiencias individuales de cada uno.
- Promover la capacidad del estudiante para aprender por sí mismo y para aprender a aprender.
- Aprender a ser práctico reflexivo de forma global sobre las propias experiencias en situaciones complejas.
- Gran capacidad de adaptación tanto al medio, como a los estudiantes por sus múltiples componentes sociológicos, psicológicos y biológicos, sobre todo en lo que a la dinámica del aula se refiere.
- Reconocer las teorías existentes sobre el aprendizaje y estar preparados para actuar abierto al diálogo y al contraste de ideas para la reflexión sobre la acción.

7. MARCO CONCEPTUAL

7.1 Psicología social de las organizaciones

Según Schvarstein L.(1991), en su obra expone los aportes más relevantes de Quiroga A & Rivere Pichon; el conocimiento que representa este texto proveniente de distintas disciplinas, que intentan brindar una descripción lo más completa que ha sido abordado en el campo problemático de las organizaciones sociales para muchos autores, al privilegiar la perspectiva de sistema abierto describen la organización, por entradas y salidas, considerando que hay elementos que ingresan al sistema y que a través de procesos de transformación, hay en este modo de descripción una epistemología implícita, las distinciones se hacen desde afuera y para afuera la mirada es heterónoma, se privilegia las reglas ajenas y la normatividad externa, este libro considera a las organizaciones como conjunto de individuos que llevan a confundir el sentido de la praxis en este ámbito, no es la ética de los sujetos la que orienta dicha praxis, sino la del sistema. Esto no anula la preocupación por el sujeto, como se señala reiteradamente a lo largo de este libro, sino que la ubica en su verdadera dimensión. En el primer capítulo consiste básicamente en la elaboración de un mapa que representa el campo de trabajo , los aportes de los análisis institucional francés del modelo de identidad de las organizaciones, de los sistemas socio técnicos de la psicología social en lo referente a lo grupal y de la psicología general y el psicoanálisis respecto al ámbito individual se conjuga para proporcionar un esquema de interacciones dinámicas antes que un conjunto inarticulado del marco teórico, en lo expresado por el autor hace énfasis en el análisis de las relaciones institución – organización, grupo – organización, e individuo – organización, todas ellas bajo un enfoque situacional que enmarcan cuán importante es poner de manifiesto los modos en que se construye el presente.

Para el autor que recopila las teorías y comentarios de los autores referentes presentan los conceptos de organización convocante y organización original, surgidos en el seno de dicho seminario, la organización convocante, la que convoca los aspectos productores del sujeto permite entender de qué manera, este se inserta en una trama en relación de poder; que lo lleva a jugar allí y no en otro lugar su deseo de obtener un rol activo y protagónico, poner de manifiesto estas motivaciones favorecen el ejercicio de una crítica de la propia cotidianidad.

La organización original se configura como un conjunto de representaciones surgidas de las primeras experiencias organizacionales del sujeto, revela sus matrices de aprendizajes y remite a sus lugares de socialización temprana.

La psicología social se demuestra el valor que tiene un marco conceptual como estructura para la significación de los acontecimientos de la dinámica de los grupos, se analizan los modos en que las organizaciones atraviesa en campo grupal, bajo en esta perspectiva pasa de contexto a ser texto para la significación del presente, se señala los riesgos que entrañan para la organización que esta estructura de significación cristalice y se transforme en explicación solamente de sí misma, permitiendo al lector visualizar la contribución de este libro de **NUEVOS APORTES** que son el resultado de la conceptualización de muchos años de prácticas, llevando a una reflexión acerca de la vida cotidiana en las organizaciones, permitiendo un conocimiento que aplica de los procesos de cambio en las organizaciones sociales.

7.1.1 Factores Situacionales

En las organizaciones dentro de su estructura y planes estratégicos cuentan con el área de talento humano, es la encargada del bienestar de todo el personal que labora directa e indirectamente de una empresa, para esta área juega un papel importante la psicología para analizar al sujeto desde su interacción en su contexto laboral y fuera de ella (extralaboral), de acuerdo a la investigación que se desea indagar, se apoya en la teoría de la psicología

social que permitirá abordar en esta investigación, ya que permite dentro de las organizaciones ayudar a interpretar y categorizar de la perspectiva de las relaciones, de acuerdo Schavarstein Leonardo (1991) afirma que la *“institución-organización, grupo-organización e individuo organización, todas ellas bajo un enfoque situacional que enmarca cuán importante es poner de manifiesto los modos en que se constituyen el presente, de acuerdo a los cambios que proponen a los integrantes de las organizaciones que configuran un proceso de aprendizaje social”*. (pag. 16, 17)

La organización considera también el factor situacional, o sea las características de tiempo y espacio que permite comprender como estas *“determinaciones reciprocas concurren en la dinámica de los cambios sociales”* (Schavarstein L, 1991, pag. 21); esto permite afirmar que la psicología social determina el estudio del sujeto dentro de un espacio de una organización *“ (...) la psicología social nos accederá como disciplina abordar la relación entre estructura social y configuración mundo interno del sujeto y su indagación se centra en la interacción”* (Schavarstein,1991,pag. 22).

Cabe señalar que la teoría que se maneja en esta investigación permite tener un análisis riguroso de la organización y el sujeto como lo afirma Schavarstein, (1991) *(...) las organizaciones es por lo tanto pensar en ellas y en sus efectos sobre los individuos. Es entender, por ejemplo como los rasgos que constituyen su identidad determinan modalidades de vínculo en el dominio de las relaciones entre sus integrantes.*

O bien describir como las tecnologías en uso, los modos de transformación de la realidad que operan, inciden en los procesos de la adjudicación de roles. (pag. 24)

Basándose en las postulaciones de Schavarstein, permite conocer como el objeto de la psicología social permite estudiar y es establecer el proceso de adaptación del sujeto a las normas colectivas, como se integra en los medios que lo rodean, que rol desempeña allí, que representación se forma él de tal rol y que fluencia eventual ejerce en el mismo. En este sentido, es posible definir entonces la psicología social en las organizaciones, cuyo objeto es la indagación de las interacciones entre individuos en ese ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos.

Las organizaciones son, desde esta perspectiva, el contexto de acción en el cual se hacen decodificables las conductas de los sujetos, *“lo que permite caracterizar a un grupo como grupo-sujeto es su capacidad instituyente, la posibilidad de modificar y ser modificado por la organización a la que pertenece”* (Schvarstein, 1991, pag. 37).

Como se indico en el anterior párrafo sobre la adjudicación del rol que maneja el sujeto dentro de una organización son determinados por esta misma, ya que *“(...) es ella la que prescribe sus pautas y las modalidades para su desempeño. Dicho con mayor propiedad, son personas quienes adjudican los roles de otras personas, transformándose de esta manera en emisores del rol”* (Schvarstein, 1991, pag. 48).

Los roles son aquellos que permiten que una organización tenga una jerarquía para el manejo adecuado del proceso o desempeño en este contexto, pero en ocasiones puede alterar el procedimiento de acuerdo a la exigencia que la organización impone al sujeto, de acuerdo con Schvarstein (1991) *“es necesario señalar aquí que la necesidad originada por las demandas de la tarea puedan generar en los individuos comportamientos estereotipados que surgen como defensas frente a dicha ansiedad. (...) permite que la enmarcar estereotipia, en el desempeño de un rol puede reconocer causales tanto en la organización como en los propios sujetos y, en muchas veces, en ambos a la vez”*. (pag.51)

Como se ha venido citado Schvarstein Leonardo con el aporte de la psicología social de las organizaciones (Nuevos aportes) (1991), el cual permite obtener una visión situacional de las organizaciones y el sujeto. Aquí he de referirme también a Peiro José María & Prieto Fernando (1996) con la aportación en el tratado de psicología del trabajo volumen 2: Aspectos psicosociales del trabajo, que reconoce e integra al sujeto, al trabajo, y la familia, el cual permite correlacionar estas variables y unificarlas que tanto verificación tienen entre si y que causas y efectos puede producirle al sujeto y a la misma organización.

Para Peiró J. & Prieto F. (1996) determina el *(...) ambiente social en términos de sus elementos constitutivos, sino que hay que tener en cuenta los procesos de interacción entre la persona y su ambiente, mediante los cuales dicho ambiente es subjetivado y construido. (...) La que contempla su realidad micro estaría relacionada con las condiciones de los lugares de*

trabajo, su relación con el factor humano, las condiciones de desarrollo de la carrera laboral, las fuentes de estrés, el ajuste persona-puesto, la estructura y diseño de unidades colectivas de trabajo, las características organizacionales, etc. (pag.17)

Esta disciplina nos direcciona a entender al individuo dentro de una organización donde el sujeto es el eje central para la organización y para su familia, estos rasgos constituyen su desempeño. *Las demandas concretas que emergen de las obligaciones laborales y las tareas a realizar determinan en buena medida las experiencias y actividades de las personas que desempeñan el puesto. Al mismo tiempo, las demandas del puesto determinan también la sobrecarga laboral, a nivel de esfuerzo requerido y los efectos de la actividad laboral sobre las personas como la fatiga, la tensión, el estrés, por una parte, y la satisfacción, la competencia y la autoestima por otra. (Peiro J. & Prieto F. 1996, Pag 29)*

“Esto nos puede llevar a que el sujeto entre en una “motivación de una relación natural entre significate y significado. Posibilidad de establecer una analogía entre ambos. La analogía puede ser metafórica o metonímica (¹) (Schavarstein L. 1991, pag 139), este párrafo permite ver como estas dos variable trabajo-familia en un momento se disputan el poder, exigiendo el espacio y el tiempo para ejercer su rol como trabajador o miembro familiar (madre, padre, esposo(a), hermano(a), e hijo).

De acuerdo Peiro J. & Prieto F. (1996) (pag 40, 41), *el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral. La persona en el trabajo mantiene interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados y clientes. Es una función importante para la persona puesto que supone una oportunidad de interactuar con otros fuera del núcleo familiar. El trabajo tiene aspectos emocionales y si esas relaciones son enriquecedoras pueden mejorar también la vida extra-laboral.*

¹ Metáfora: El espacio es un símbolo de poder, lo representa en virtud de una correspondencia analógica. La metáfora pertenece al orden del sistema.

Metonímica: Significate y significado están asociados por un nexo de contigüidad en el espacio, en el tiempo. Pertenecen al orden del sintagma, predominan en ella las asociaciones sintagmáticas.

Los diferentes niveles jerárquicos de una organización almuerzan en diferentes turnos. Un análisis de la sucesión de los turnos de los horarios en que suceden, presentan una analogía metonímica, permite relacionar el horario de la comida con la función que los comensales desempeñan.

En cambio, reparan en que algunos tienen más tiempo que otros para comer nos vuelve a ubicar en la metáfora.

El trabajo tiene un papel dominante en estructura el tiempo de las personas. Así, en función de cuándo trabajamos, se determina cuándo tenemos tiempo libre, vacaciones o cuándo podemos estar con la familia. Horarios de trabajo no habituales (p. ej., nocturnos o fines de semana) puede afectar seriamente a la vida social y familiar de las personas que lo experimentan. En suma, la actividad laboral estructura el tiempo en periodos temporales regulares y predecibles, y provee un marco de referencia temporal útil para la vida de las personas. (Pag 40, 41)

Además, que el trabajo es una constante vital para el ser humano para adquirir bienestar y equilibrio para con las personas que lo rodean y con sigo mismo, también este exige tiempo para llevarlo a cabo, que en ocasiones puede generar alguna rotura en su entorno extralaboral. Según Peiro J & Prieto F. (1996) es, *Tan importante como la cantidad de horas de trabajo, es la calidad de las mismas. Cuanto más inflexible es el horario de un empleado menor es su libertad para cumplir con las demandas del rol familiar y por tanto mayor será el conflicto trabajo-familia (Herman y Gyllstrom, 1977; Keith y Schafer, 1980; Pleck et al. 1980). La flexibilidad de los horarios de trabajo resulta de gran relevancia para paliar ⁽²⁾ el conflicto trabajo-familia y es una medida que va siendo adoptada por muchas organizaciones laborales. También se ha estudiado, por su relevancia en el nivel de interferencia que produce en la vida familiar, los turnos de trabajo. Trabajar por la tarde o por la noche especialmente, o los fines de semana impiden participar en ciertas actividades familiares que ocurren en esos momentos (Voydanoff, 1988). Por ejemplo, Staines y Pleck (1983) informa que trabajar en turnos de noche está asociado positivamente con el conflicto trabajo-familia. También trabajar horas extras o más de un empleo (moonlighting) limita el tiempo de familia y produce tensión laboral (Voydanoff y Kelly 1984; Kelly y Voydanoff, 1985, (pág. 203,204)*

Cuando estas exigencias sobrepasan los recursos con los que dispone el sujeto provocan el surgimiento de variados problemas relacionados en el ambiente laboral o familiar generando la división de estas, buscando cada una mas su atención, por consiguiente puede afectar la vida del sujeto, Se hace necesario dar a conocer que implica la relación trabajo-familia para el sujeto.

² Mitigar, suavizar, atenuar, quitarle importancia a algo

7.2 Aspecto Psicosociales del trabajo.

De acuerdo a la postulación teórica propuesta por Peiro J. & Prieto F. (1996). Frente a los aspectos psicosociales del trabajo, permitió abordar desde la psicología social, por consiguiente considera *“el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. Se trata, también, de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su plasmación concreta en esos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman”*(pag.15). Esta teoría permite vivenciar mas allá al sujeto dentro de su ámbito laboral y como estas situaciones generadas son percibidas en su contexto social y familiar, ya que *“(…) la actividad laboral contribuye al desarrollo de la persona en sociedad y a su integración social o, por el contrario, puede ser un factor fundamental de alienación que lleva a la persona a “no ser ella misma”, a estar fuera de sí y a no “reconocerse a sí misma” al realizar esa actividad”* (pag.16). Se debe comprender que todo ambiente que se encuentre el sujeto este puede influenciar de acuerdo como este lo perciba positiva o negativamente, el cual se determina la situación de su contexto.

Presente a este enfoque psicosocial en el área del trabajo pone en manifiesto la importancia de abordar las *“(…) dimensiones y los procesos laborales que lo caracterizan como realidad social, poniendo de relieve las funciones expresivas del trabajo y su carácter personal al tiempo que colectivo que tiene lugar en un contexto de carácter social”* (pag. 16). Con esta información se pretende abordar una parte fundamental de la investigación como es el factor de riesgo que emplea el docente universitario y como este lo maneja en su contexto diario.

7.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio De Protección Social. Resolución 2646, de Julio 17 de 2008).

El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-Ley 205 de 2003,

Considerando: Que el literal c) de artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Capítulo I - Objeto, ámbito de aplicación y definiciones:

ART. 1º—Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

ART. 2º—Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de

personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

ART. 3°—Definiciones. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

- a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.

- h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- o) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- p) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- q) Experto: Psicólogo con postrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva secretaría de salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el

psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

ART. 4°—Sinergia de los factores intralaborales, extra laborales e individuales. Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extra laborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

Capítulo II - Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos:

ART. 5°—Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

ART. 6°—Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona – tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los

turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

ART. 7°—Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extra laborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

PAR. —Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

ART. 8°—Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

- a) Información socio demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

PAR. —Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

ART. 9º—Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo.
- e) Rotación de personal.
- f) Rendimiento laboral.

ART. 10. —Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

ART. 11. —Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

ART. 12. —Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

Capítulo III - Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos:

ART. 13. —Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores

psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.
3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - 3.1. Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
 - 3.2. Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.
5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad historia de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

ART. 14. —Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

7.2.2 Trabajo-familia

Para Peiro J. & Prieto F. (1996), *Junto al ocio y el trabajo, la familia es la otra gran área entre las que distribuimos la mayor parte de nuestro tiempo. El ámbito familiar es el que, en términos generales, ocupa el lugar central para las personas en términos de importancia (Ver p. je., MOW Internacional Research Team, 1987), aunque dedicamos con frecuencia mayor tiempo y energía al ámbito laboral. Dentro de este ámbito desempeñamos diversos roles (p. ej., padre, amos de casa, etc.) que interactúa con otros roles que llevamos a cabo en otras áreas de nuestra vida.* (Pag 198)

Según Orthner & Pittman (1986) (citado Peiro J. & Prieto F. 1996), *los primeros modelos que estudian los vínculos de trabajo- familia, datan de mediados de los años cincuenta (p. ej., Parsons y Beles, 1995). En esto se entiende de la familia como una entidad dependiente del trabajo. El trabajo provee los ingresos que sustentan a la familia. Las medidas organizacionales se toman atendiendo de forma exclusiva a las necesidades de las organizaciones y deja para el trabajador las responsabilidades de mantener el apoyo familiar. Se asume que el trabajador es una entidad independiente con mínimas necesidades de apoyo psicológico y social más allá de las relaciones establecidas en el marco del trabajo. El compromiso con el trabajo se supone garantizado en la medida en que el empleado esté satisfecho con su trabajador y las recompensas que éste proporcional. Es en esta época cuando se desarrollan los principales modelos de satisfacción y motivación. Estos modelos tradicionales conciben a la organización y a la familia como competidoras por el tiempo y energía del individuo. Si la demandas de la organización son*

excesivas, la atención por parte del individuo a las necesidades familiares serán menores y la disponibilidad de la familia a apoyar al trabajo y al individuo puede desaparecer (Goode, 1960). Sin embargo en la práctica, dada la dependencia de la familia respecto al trabajo, la situación es muy distinta. Mientras la organización proporcione un empleo estable, la familia apoyara el trabajo y la carrera de sus miembros. (Pag 199)

También es importante tener en cuenta el concepto de familia, que se puede definir como un grupo de personas que establecen unos vínculos afectivos que se mantienen durante un largo periodo de tiempo, donde el enfoque sistémico, la familia se concibe como un sistema natural, constituido por una red de relaciones que se entreteje entre sus miembros, permitiendo la satisfacción de las necesidades biológicas, psicológicas y afectivas inherentes a la existencia humana.

Todo sistema familiar se constituye bajo una serie de parámetros y principios que la hacen única e insustituible en el proceso de formación de todo ser humano; adquiriendo pautas de comportamiento que se proyectan en el ámbito social y en el estableciendo de límites que mantenga a sus miembros unidos.

Por tanto, *“una definición completa de familia, incluye tres perspectivas: una estructural, relativa a los aspectos de composición, jerarquía límites, roles, subsistemas, etc.; otra funcional, relacionada con los patrones y fenómenos de la interacción, y otra evolutiva, donde se considera a la familia como un sistema morfogénico en creciente complejidad. Estructura, funcionamiento y evolución, conducen a identificar la cosmovisión de la familia como tal y de la sociedad y los individuos sobre ella, de modo que en su estudio se incluye también su marco de creencias y valores contemplando al mismo tiempo las ideologías allí subyacentes”* Hernández Córdoba Ángela (1997).

Peiro J. & Prieto F. (1996) pág. 78, *La familia, es la socialización laboral se inicia en el núcleo familiar, donde los niños comienzan a recibir información sobre el trabajo de los adultos que conviven en su hogar y aprenden de todo una serie de aspectos relevantes para su futuro profesional, desde la internalización de valores sociales (p.ej; “la persona debe ser responsable”), hasta normas de conducta (p.ej; la puntualidad), en esta línea, se ha observado que los escolares*

ya tienen formadas unas actitudes claras hacia el abajo (Asthon,1973); actitudes que en buena medida, se han apropiado en la familia.

Durante la adolescencia, la familia mantiene su especial relevancia en el proceso de socialización laboral de los hijos al participar, directa o indirectamente, en sus elecciones vocacionales (Brown et al. 1984), los padres son un elemento central en la formación de expectativas laborales y formativas de los jóvenes, ya que enmarcan, en buena medida, sus posibilidades. A su vez, los padres contribuyen a corto o alargar la fase de transición a la vida activa de sus hijos; o por el contrario, les presionan para que se incorporen al mercado del trabajo.

Roser (1978), considera dos tipos de variables familiares que pueden estar influyendo en el proceso de socialización laboral, las que lo hacen de manera pasiva son el nivel socioeconómico de la familia y el nivel educativo y profesional de sus miembros que actúan como modelo para los demás pequeños. Por su parte, el estatus socioeconómico de la familia determina el marco de referencia de las aspiraciones, tanto de los padres como de los hijos. Por otra parte, la familia influye de manera activa o funcional a través de conversaciones, acciones, o actitudes sobre los valores, actitudes y conductas relativas al trabajo de sus hijos.

Se ha llegado entonces a los linderos del trabajo, según las citas bíblicas tomadas del autor Peiro J. & Prieto F. (1996), pg. 36,37, el trabajo es definido principalmente como una actividad propositiva e intencional. El trabajo se define como una actividad que no tiene un fin en sí misma, sino que es un medio para obtener un fin, se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la actividad laboral misma. Se resalta de este modo el aspecto extrínseco o instrumental del trabajo. Desde esta perspectiva, Marshall (1980) define el trabajo como un esfuerzo de la mente y el cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo. Fryen y Payne (1984), también definen en términos similares a los de Marshall, considerándolo como una actividad con un propósito que es diferente al placer conseguido en su ejecución. El trabajo pues es propositivo e intelectual, se realiza fundamentalmente para obtener algo a cambio.

En este contexto se han generado diferentes definiciones en función del cual se considera que es el propósito del trabajo. Un primer tipo de definiciones propositivas o instrumentales destacan la actividad económica o los ingresos que el individuo obtiene a cambio de su trabajo. De este modo,

Dubin (1989), considera que el trabajo es, en sentido general, un empleo continuo en la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración. Anderson y Rodin (1989) define el trabajo como el tiempo por el cual una persona es pagada. Por tanto, desde este tipo de definiciones, una actividad se considera trabajo cuando es remunerado económicamente.

Un segundo tipo de definiciones propositivas o instrumentales resaltan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor. Se considera así el trabajo, como un instrumento para contribuir a la sociedad aportando beneficios y servicios (Donal y Havighurst, 1959; Friedman y Havighurst, 1954; MOW, 1987).

7.2.3 El conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia (Peiro 1993; pag 200): En realidad el trabajo y la familia son dos áreas de tal magnitud que siempre sean visto afectadas mutuamente. En general, se ha explorado como determinados factores del trabajo inciden sobre la calidad o satisfacción marital y como determinados factores de familia influyen sobre el compromiso con el trabajo, la satisfacción o el estrés laboral”.

Piotrkowski (1979) nos proporciona una explicación de cómo “la combinación de los roles labores y familiares pueden generar estrés, según este autor se produciría un contagio de las experiencias estresantes entre los roles de ambas áreas. En generalización del estrés, las experiencias estresantes experimentadas por un individuo en una de las áreas se arrastrarían al otro dominio para el otro individuo ejemplo una persona que ha tenido un mal día en su trabajo, se muestra enfadado con su familia. Otro ejemplo las experiencias estresantes vividas en parejas se traducen en estrés para el individuo u otra (trabajo), (Peiró pag 200).

8. MARCO METODOLOGICO

La metodología de esta investigación permite conjugar, y afrontar la realidad que se desea investigar, ya que esto nos puede orientar a descubrir la afirmación de la formulación propuesta en el problema investigado.

8.1 Enfoque de Investigación

La presente investigación se enmarca bajo el enfoque metodológico Ex Post Facto, de acuerdo al autor Hernández, Fernández & Baptista (1991); va más allá de la simple recopilación de datos, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo, el cual resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones, los cuales son observados en su ambiente natural. En su realidad. Este enfoque emplea y describe relaciones entre dos o más variables, en un momento determinado, las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dadas y manifestadas), con el objeto de la investigación, es observar y reportar, que permitirá responder las preguntas de investigación establecidas en el planteamiento del problema.

Este aporte describe la metodología utilizada para relacionar las variables descritas, con base en una muestra de docentes universitarios de tiempo completo, provenientes de la universidad de la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, los cuales suministraron información sobre su parte de riesgo psicosocial en el trabajo que evaluó la sobrecarga laboral, sus responsabilidades con las familias, el cual permite determinar el grado entre el conflicto entre el trabajo y la familia.

8.2 Diseño de la Investigación

Cualitativo

El diseño metodológico permite abordar y utilizar en el proceso de la investigación que consiente en obtener una recolección de datos y análisis, con esta información se puede justificar desde el planteamiento de problema y su aplicación de los instrumentos (trabajo de campo), esto cede al desarrollo de la investigación, y en el trascurso de la elaboración se puede tener modificaciones, el diseño cualitativo es sensible a los efectos que ellos mismos causan a las personas que son objeto de su estudio actúan de modo natural, tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Es esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan. Los investigadores cualitativos suspenden a apartan sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. El investigador ve las cosas como si estuvieran ocurriendo por primera vez, nada se da por sobreentendido.

El diseño cualitativo en el enfoque Ex Post Facto, facilita el proceso de realizar y aplicar elementos dentro del diseño durante las fases de investigativo, con el cual se trata de realizar un análisis argumentativo ya que la investigación cualitativa “*busca principalmente “dispersión y expansión” de los datos e información (...) esta reflexiona es el puente que vincula al investigador y a los participantes*”, Sampieri Hernández, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. ,2007

8.3 Tipo De Investigación

El tipo de Estudio usado en la presente investigación, tiene como objetivo describir situaciones y sentimientos manifestados, los cuales fueron tenidos en cuenta:

El análisis del discurso se ha reconocido por ser un tipo de investigación sobresaliente por su carácter interdisciplinar (Haidar, J., 1998. Citado en López Parra, H.J., 2001) y ha sido desarrollado por los Psicólogos Sociales, el discurso puede considerarse como una práctica social particular.

“Un discurso es un conjunto de práctica lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales. El análisis consiste en estudiar como estas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones: es sacar a la luz el poder del lenguaje como una práctica constituyente y regulativa” L.Íñiguez & C. Antaki (1994). *“El análisis del discurso en psicología social”*. Boletín de Psicología (núm. 44, pag. 63). Recuperado <http://teoriasdeldiscurso.files.wordpress.com/2011/02/anc3a1lisis-del-discurso-lupicinio-c3adc3bliguez-cap-3.pdf>

La importancia de esta investigación es abordar la situación generada por los factores situacionales de la sobrecarga laboral del docente universitario de tiempo completo en su sistema familia. Este tipo de investigación establece una serie de especificaciones como:

“(…) las consecuencias que se desprenden del punto de vista que estamos mostrando es la relativa al tipo de sujeto que construye. Efectivamente, el origen del anunciado, quien anuncia, no se considera necesariamente como una forma de subjetividad, sino más bien como un lugar. En ese lugar de enunciación, los/as enunciadore/as son sustituibles e intercambiables. De nuevo con Foucault (1969): (...) describir una formulación en tanto que anunciado no consiste en analizar las relaciones entre el autor y lo que dice (o quiso decir, o dijo sin querer); sino en determinar cuál es la posición que puede y debe ocupar todo individuo para ser el sujeto”. M. Foucault (1969). *La arqueología del saber* (pag. 160). Madrid: Siglo XXI, 1978. Recuperado <http://teoriasdeldiscurso.files.wordpress.com/2011/02/anc3a1lisis-del-discurso-lupicinio-c3adc3b1iguez-cap-3.pdf>

8.4 Alcance y Limitaciones de la Investigación

8.4.1 Alcance

El alcance de la presente investigación es descriptivo

Estudios Descriptivos: “los estudios *Los descriptivos sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Por ejemplo la investigación en Ciencias Sociales se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación*”. AnderEgg (1995) pág. 35

8.4.2 Limitaciones

Durante la realización de la investigación a principios del año 2012 hubieron varios inconvenientes ya que la población inicial del trabajo investigativo no cumplió con el objetivo, el cual se traslada a otra entidad de educación superior. También se pudo evidenciar problemas de disponibilidad de tiempo de la población, ya que los docentes universitarios no se encontraban juntos para realizar la aplicación de las técnicas de la recolección de información.

8.5 Población o Muestra

La población objeto de la investigación está conformada por 9 docentes universitarios de tiempo completo, hombres y mujeres, del sector urbano de ciudad de Palmira Valle del Cauca, que laboran en una universidad de este municipio. Los profesores se desempeñan en diferentes áreas o carreras profesionales de la universidad, atendiendo personas adultas de diferentes edades.

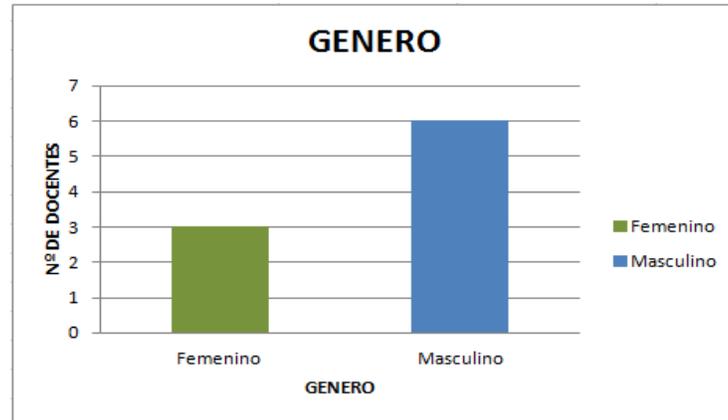
La muestra está conformada por 34 docentes universitarios de tiempo completo, correspondientes al 100% del total de docentes, que se desempeñan en una universidad de la ciudad de Palmira. La muestra es de tipo aleatoria simple, es decir, se tomó al azar un porcentaje de la población, específicamente el 67% de los docentes de tiempo completo; en este tipo de muestreo todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de resultar seleccionados.

Los individuos seleccionados para la investigación debieron cumplir con los siguientes requisitos: ser docentes de tiempo completo, que se desempeñen en una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca.

Como se puede evidenciar en las siguientes gráficas, el cual caracteriza la delimitación de género, delimitación cronológica, delimitación geográfica, delimitación escolaridad, delimitación cargo administrativo y antigüedad en la universidad, y delimitación tipo de contrato.

8.5.1 Delimitación según el género

Grafica 1. Género



Fuente: Elaboración propia.

Esta población se caracteriza con una variable sobresaliente en el género masculino 66 %, en la variable del género femenino se caracteriza por 33 % de la población.

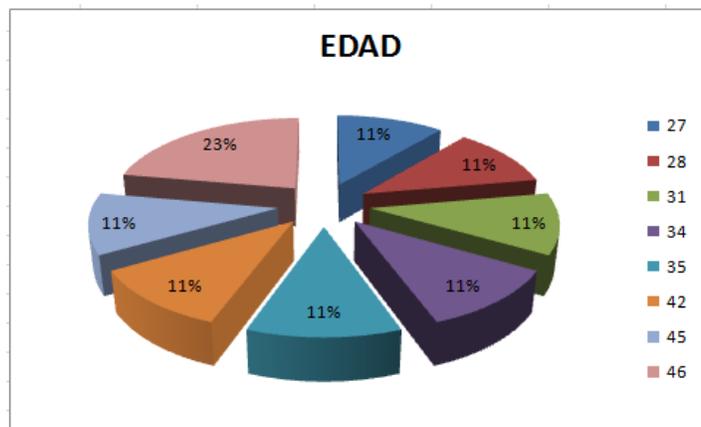
8.5.2 Delimitación cronológica

La edad en sí misma no es fuente de riesgo. Se convierte en factor de riesgo ocupacional cuando está acompañada de situaciones desventajosas en el trabajo.

La época en que una persona empieza a sufrir merma en sus aptitudes depende de la exigencia de la actividad (Física o intelectual), de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida. Algunos estudios de salud ocupacional demuestran una relación directa entre los años trabajados y las condiciones de salud y desgaste.

De otro lado, la respuesta a un riesgo requiere de la adaptación individual que es la que produce en parte, el desgaste y deterioro asociado con el envejecimiento; por lo tanto, una de las relaciones entre trabajo y edad es la que el tiempo laborado afecta la edad fisiológica. La relación entre edad y el trabajo se relacionan con las experiencias asociadas a ella.

Grafica 2. Edad

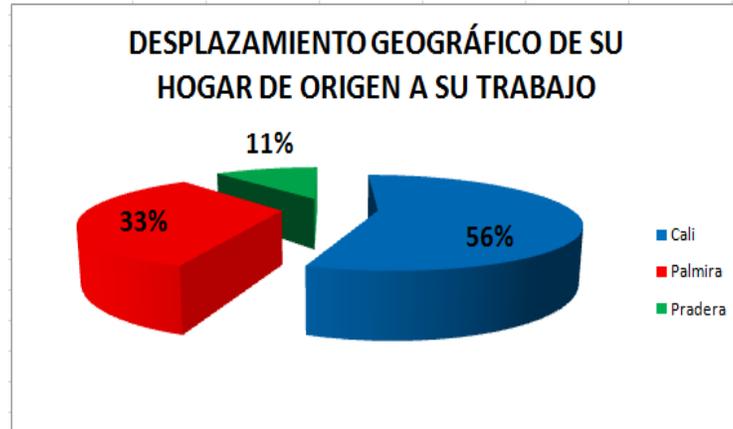


Fuente: Elaboración propia.

La mayor frecuencia de edad es de 46 años equivalente al 23% de los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, seguido con una frecuencia de edades 27, 28, 31, 34, 35, 42, y 45 años, que equivalen al 11% de la población.

8.5.3 Delimitación geográfica

Grafica 3. Desplazamiento geográfico



Fuente: Elaboración propia.

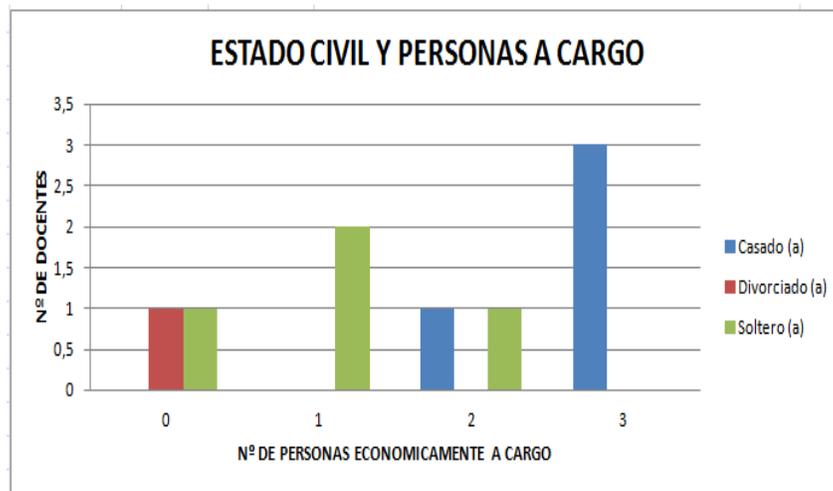
De acuerdo a la grafica de desplazamiento geográfico, se encuentra especificada los lugares de residencia de los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, el cual se desempeñan diariamente en la ciudad de Palmira Valle del Cauca, en una universidad, demuestra una denotación máxima del 56% que viven en la ciudad de Cali, 33% viven en la ciudad de Palmira y el 11% vive en el municipio de Pradera.

8.5.4 Delimitación de Estado civil y personas a cargo

El ser humano es uno de los seres más completos y de un raciocinio el cual le permite interactuar y a la vez compartir con personas del sexo opuesto sentimientos e interés común.

Dentro de la sociedad busca estatutos emocional, el cual nos encontramos en una humanidad que día tras día ha tenido su evolución tanto intelectual, emocional en principios y valores, que con el tiempo han ido cambiando al individuo en aspectos tanto internos como externos del ambiente y circunstancias que lo rodean, una de ellas es la abolición de tabúes el cual han permitido el cambio emocional, socioeconómico y la participación de libre expresión y la oportunidad de trabajo igualitario de géneros, ya que hoy en día se ha demostrado la capacidad que tiene el género femenino de sostener un hogar ya sea por situaciones adversas que en alguna instancia no esperaba la familia y que estas personas tomen las responsabilidades del hogar. Todo esto alusivo a las siguiente grafica de medición el cual queremos demostrar el estado civil y personas a cargo.

Grafica 4. Estado civil y personas a cargo



Fuente: Elaboración propia.

Según los datos recogidos se llego a la conclusión que el 33 % de los docentes universitarios de tiempo completo se encuentran casados, con cuatros (4) personas económicamente a cargo.

8.5.5 Delimitación de escolaridad (último nivel de estudios)

Grafica 5. Escolaridad (último nivel de estudios)

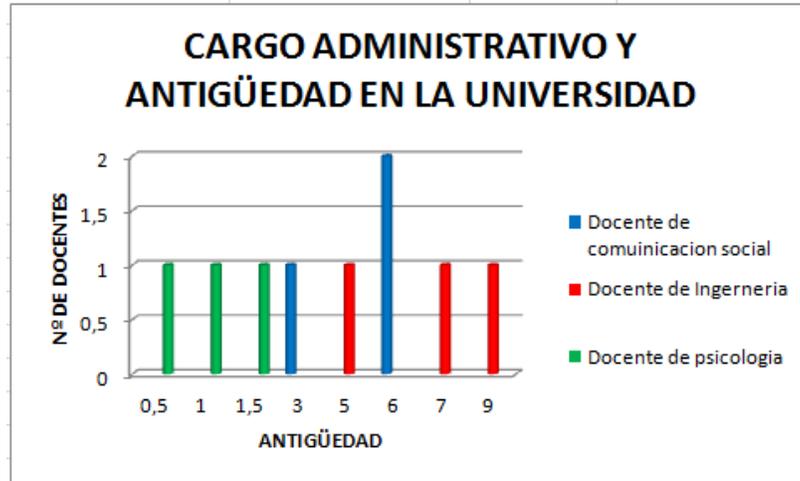


Fuente: Elaboración propia.

Formación. El 89% de los docentes universitarios de tiempo completo ha realizado post-gradados completo, el 11% son de título de pregrado en áreas distintas a educación con escolaridad alcanzado.

8.5.6 Delimitación de cargo administrativo y antigüedad en la universidad

Grafica 6. Cargo administrativo y antigüedad en la universidad

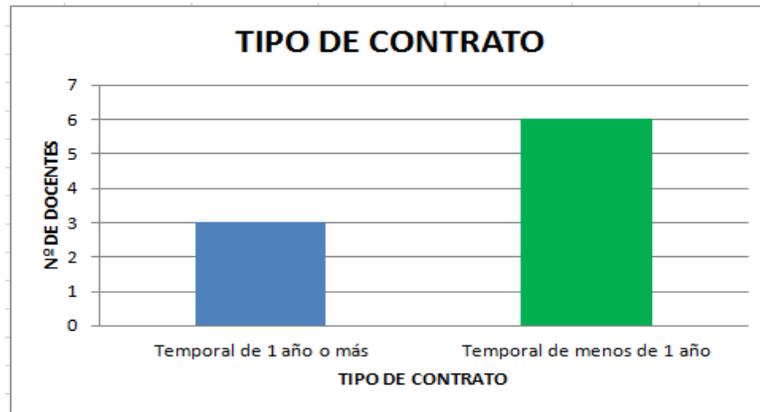


Fuente: Elaboración propia.

Esta grafica da a conocer el cargo administrativo que desempeña los docentes universitarios de tiempo completo y la antigüedad que llevan en la universidad. Según la muestra obtenida los docentes universitario de tiempo completo se desempeñan en diferentes arias de enseñanza, como se evidencia en la grafica, el 33% trabajan como docentes de comunicación social, con un periodo de antigüedad de tres (3) y seis (6) años. En el área de ingeniera se demuestran un igual porcentaje del anterior cargo pero la antigüedad es diferente ya que allí se maneja una antigüedad de cinco (5), siete (7) y nueve (9) años. Y para los docentes del área de psicología es igual el porcentaje del 33% pero su antigüedad es diferente ya que oscila entre seis (6) meses a un año medio (1½), siendo esta área con personal nuevo.

8.5.7 Delimitación Tipo de contrato

Grafica 7. Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico nos permite observar el nivel en que se encuentra contratado los docentes universitarios de tiempo completo, ya que es dividido en dos términos de servicio de empleo, temporal de 1 año o más se encuentra 67 % de los docentes, el 33% en temporal menos de un año.

8.6 Técnica de Recolección de Datos

Las técnicas utilizadas para la investigación permitieron validar y dar confiabilidad el desarrollo de este trabajo y dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

8.6.1 Análisis de Material Documental

Se consultaron fuentes documentales primarias como la información oral basada en datos verbales que proporcionaron el contacto directo con la población objeto. Y fuentes secundarias como la revisión de tesis, libros, revistas, prensa y textos electrónicos que permitieron analizar los datos en relación al propósito de la presente investigación.

8.6.2 Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social Bogotá D.C., Julio de 2010)

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es un instrumento de evaluación psicométrica elaborado para identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores (Tabla N° 3), en población laboralmente activa. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial³ intra y extralaboral y determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

³ (Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”

Los datos de los riesgos psicosocial de la sobrecarga laboral, se recogieron mediante la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social. Ana María Cabrera Videla, Directora General de Riesgos Profesionales, Ministerio de la Protección Social (Anexo B): La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana, un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, como resultado de este estudio. Se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, evaluando las dimensiones intra y extralaboral que emergen el desempeño laboral (Tabla N° 1 y 2). Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Los instrumentos que conforman la batería son:

- ✓ Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B), aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- ✓ Guía para entrevistas semiestructuradas.
- ✓ Guía para grupos focales.

- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- ✓ Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali- cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Condiciones de aplicación: Se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos⁴
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

⁴ Según la Resolución 2646 de 200812, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

8.6.3 Entrevista Semiestructurada

La cual se adaptó al contexto del docente universitario de tiempo completo en una universidad del municipio de Palmira del Valle del Cauca, a sus condiciones socioculturales y psicológicas asumiendo el objetivo general de la presente investigación.

La estructura de esta entrevista semiestructurada está sustentado por dos autores: Schvarstein Leonardo (1991): *“La Psicología Social de las Organizaciones tiene por objeto, el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas, es por tanto pensar en ellas y en sus efectos sobre los individuos”*. Y Peiro María José; Prieto Fernando, en su obra tratado de psicología volumen II: Aspecto psicosociales del trabajo (1996), donde estos autores analizan los aspectos psicosociales del trabajo y su relación con otros ámbitos de la vida como *“el trabajo y la familia”*.

8.7 Estrategia de Análisis de Datos

Los resultados recogidos de la batería de riesgo psicosocial, fueron ingresados a una matriz de datos en el programa de Excel que trae incluida esta batería; posteriormente y empleando el mismo software se procedió a agregar los antecedentes utilizando criterios referidos como aspectos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, estrato o servicio público, tipo de vivienda, número de personas a cargo, ciudad o municipio de residencia), laborales (ocupación o oficio, tipo cargo, antigüedad en la empresa, tipo de contrato, tipo de salario). Acto seguido se derivó en la sumatoria y obtención de promedios para cada uno de las dimensiones de la batería de evaluación de riesgo psicosocial intra y extralaboral. En cuanto al tratamiento estadístico, se procedió a realizar estadísticas descriptiva y de contraste entre las variables sociodemográficas, laborales, y las dimensiones de la batería de evaluación de riesgo psicosocial.

Para la expresión de las gráfica de los resultados se emplearon en tabulación en graficas de barras y circulares, acompañadas porcentualmente y análisis cualitativo, especifican el total de sujetos que experimentan altos, medio y bajo niveles de riesgo y sus correspondientes dimensiones intralaboral (demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa); extralaboral (Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo – vivienda), (anexo F).

Según los resultados obtenidos del instrumento aplicado anteriormente, se analizo que solo nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo puntuaron en los niveles muy alto, alto y medio. De acuerdo a estos resultados se hizo un segundo seguimiento con la entrevista semiestructurada donde se analizo que factores situacionales están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar.

Con los datos obtenidos de la muestra y las representaciones gráficas alcanzadas, se procedió a realizar los análisis respectivos orientados a inferir aspectos relevantes de los nueve (9) docentes, los cuales se encuentran expresados en la discusión y conclusiones del presente estudio.

8.8 Organización y Sistematización de los datos

La construcción de sentido en el presente trabajo de investigación para identificar las unidades de análisis, se inicio fragmentando la información fundamentada en el marco conceptual y la pregunta de investigación. Posteriormente la información se analizo en términos de similitudes y diferencias y con la ayuda de la comparación constante se identificaron las categorías y subcategorías que emergen de los mismos datos, (Ver anexo H).

Se identifico las citas bibliográficas que ofrece el marco conceptual lo que permitió leer los testimonios proporcionados por los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, clasificando así los datos en categorías y subcategorías de una manera sistemática (Ver anexo I)

8.9 Procedimiento

Para la recolección de los datos se envió una carta al Director de una universidad del municipio de Palmira Valle del Cauca, presentando a los integrantes que conforman la investigación (asesora del trabajo de grado y estudiante) solicitando la autorización para realizar la investigación (Anexo C). Además, se requirió la lista de todos de los docentes universitarios de tiempo completo que integran esta universidad. Luego de obtenida la información, se realizó un E-mail que se envió a los 34 docentes de tiempo completo, dando a conocer el planteamiento de la investigación, e invitándolos a participar en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y una entrevista semiestructurada para indagar la incidencia de que factores situaciones están presente en la sobrecarga laboral y como afectan el sistema familia de los docentes universitarios de tiempo completo. Este correo electrónico era de manera voluntaria de allí la mayoría confirmaron la asistencia a la aplicación así obteniendo a la población muestra de 23 docentes universitarios de tiempo completo. Con la respuesta positiva de la población objeto nuevamente se envió un E-mail con la información de cómo sería el procedimiento y un cronograma con fechas y horas, para que ellos pudieran agendar y obtener una buena organización (Anexo D). Junto al protocolo, se confeccionó una ficha de Aplicación del Instrumento, cuya función era registrar los eventos más relevantes en el proceso de aplicación de la batería de evaluación de riesgo psicosocial y la entrevista semiestructurada identificando el día, fecha y hora de aplicación, el establecimiento universitario, El número de docentes encuestados, la facilitadora del proceso, así como las firmas de los responsables (Anexo E).

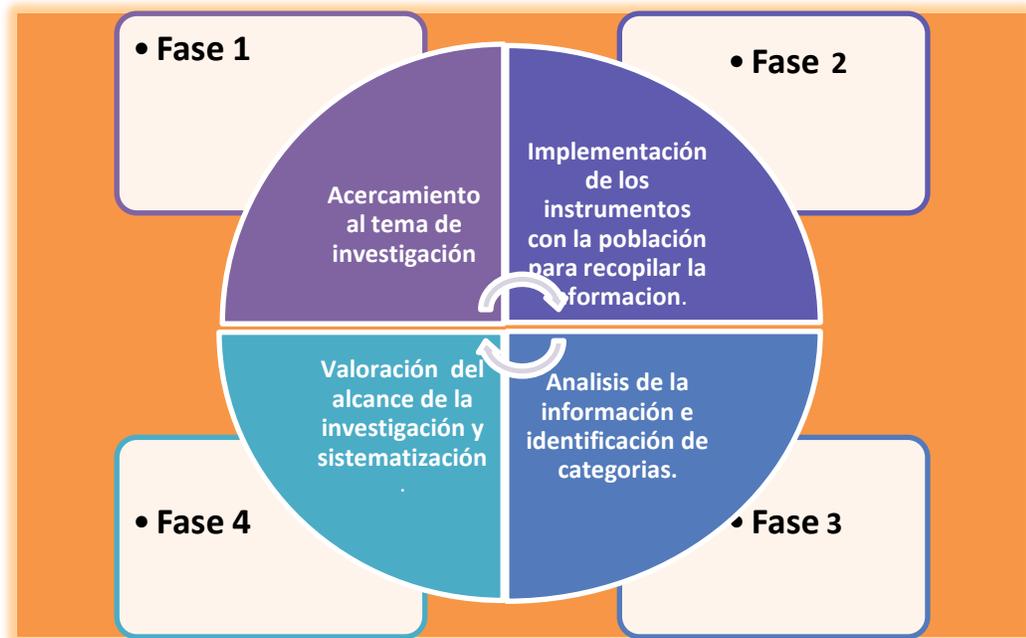
La aplicación del instrumento se realizó entre el 16 y el 17 de Julio de 2013. El instrumento fue aplicado en diferentes horarios (8:30 a 11:30 AM y 2:00 a 5:00 PM), para recoger la información. Al llegar a cada aérea o salón donde se encontraban los docentes universitarios se entregaron los instrumentos a cada docente seleccionado explicándolo claramente el procedimiento, las consideraciones éticas hasta que finalizó el último participante. La batería de evaluación de riesgo psicosocial fue respondido individualmente, en forma anónima. Para la aplicación del instrumento se utilizaron, en promedio, 35 minutos.

Según los resultados obtenidos del instrumento aplicado anteriormente, se analizó que solo nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo puntuaron en los niveles muy alto, alto y medio. De acuerdo a estos resultados se hizo un segundo seguimiento con la entrevista semiestructurada donde se analizó que factores situacionales están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar. Este formato se perpetró el día 30 de Julio de 2013 en dos jornadas mañana y tarde finalizando a las 5:00 de la tarde.

En relación a las estrategias de confiabilidad empleadas en el estudio se puede señalar que se salvaguardó la privacidad y anonimato de los participantes. Los instrumentos respondidos recogieron información genérica, cuyo uso sólo es de carácter investigativo. Esta situación fue explicada oralmente por la responsable de la investigación. Además, el estudio contó siempre con las autorizaciones pertinentes del director del establecimiento, y los participantes del estudio, la cual fue expresada por medio escrito.

A nivel general las fases que tuvo la investigación fueron:

Figura 1. Fases del Procedimiento



Fuente: Elaboración propia.

9. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE PALMIRA.

Toda empresa o en este caso una universidad, maneja un centro de costo de riesgo profesional de acuerdo a su actividad económica; como es una universidad en la parte organizacional y manejo del personal es una empresa intermediaria de recursos humanos y prestación del servicio de educación superior, el cual se da a conocer con esta población beneficiaria en el siguientes gráficos.

9.1 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral

Considerando el marco teórico como única referencia para realizar la interpretación de los resultados obtenidos. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
- d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

La valoración del riesgo psicosocial intralaboral, se mide de acuerdo a niveles de tolerancia que puede percibir el sujeto de acuerdo a las respuestas obtenidas en el instrumento (forma A) los cuales tiene interpretaciones particulares y se reseñan los cuales son:

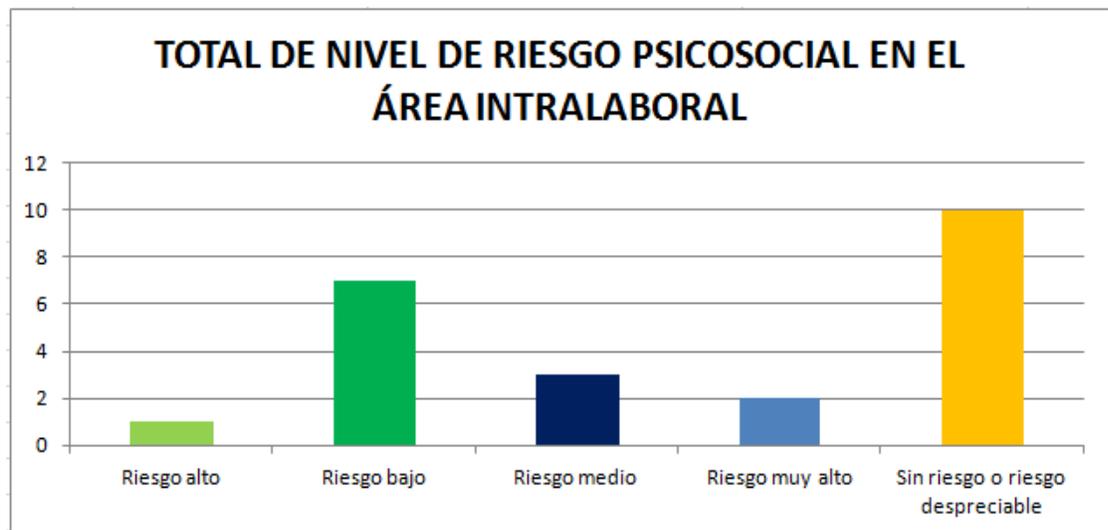
- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Los niveles de los riesgos indicados en la grafica 7, forman la base para indicar el nivel de riesgo que se encuentra los veintitrés (23) docentes universitarios de tiempo completo, si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos en la universidad a la que pertenecen, así como la temporización de las acciones en sus áreas de trabajo.

En la grafica siguiente se muestra el criterio que puntúa el nivel total del riesgo que presente en el docente universitario de tiempo completo en la realización de su labor.

Grafico 8. Nivel total de riesgo psicosocial intralaboral



Fuente: Elaboración propia.

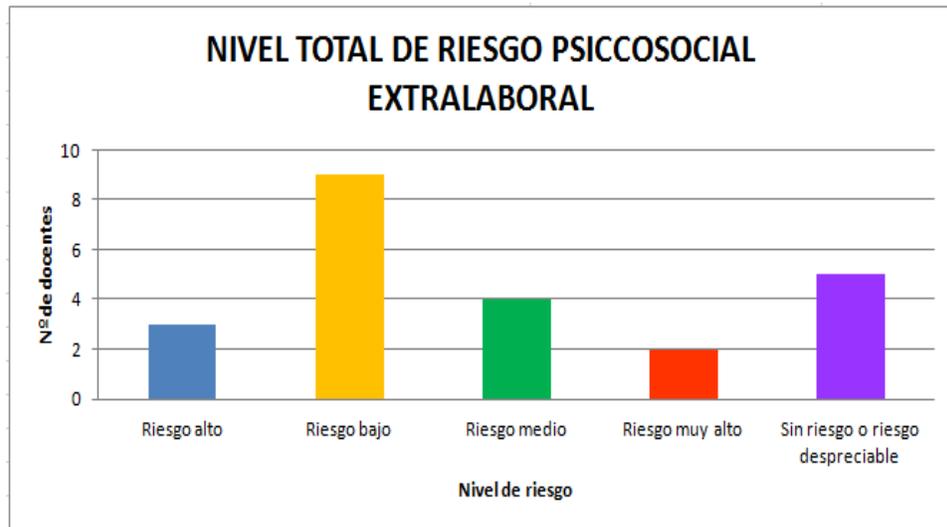
Si analizamos el gráfico se comprueba el nivel de riesgo psicosocial en el contexto intralaboral que maneja los docentes universitarios de tiempo completo, ya que permitirá evidenciar la sobrecarga laboral que este implica, infiriéndose en los siguientes porcentajes el cual permitirá correlacional con los factores situacionales y como estos factores afecta el sistema familiar del docente; el nivel sin riesgos o despreciable se puntuó con una media 10% de la población, el riesgo bajo 7%, el 2% de la población es resaltado en el nivel muy alto, riesgo medio el 3% y el 1% en el nivel alto.

9.2 Nivel de riesgo psicosocial extralaboral

Permite comprender los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

El ser humano es uno de los seres más completos y de un raciocinio el cual le permite interactuar y a la vez compartir con personas del sexo opuesto sentimientos e interés común. Dentro de la sociedad busca estatutos emocional, el cual nos encontramos en una humanidad que día tras día ha tenido su evolución tanto intelectual, emocional en principios y valores, que con el tiempo han ido cambiando al individuo en aspectos tanto internos como externos del ambiente y circunstancias que lo rodean, una de ellas es la abolición de tabúes el cual han permitido el cambio emocional, socioeconómico y la participación de libre expresión y la oportunidad de trabajo igualitario de géneros, ya que hoy en día se ha demostrado la capacidad que tiene el género femenino de sostener un hogar ya sea por situaciones adversas que en alguna instancia no esperaba la familia y que estas personas tomen las responsabilidades del hogar. Todo esto alusivo a las siguiente grafico de medición el cual queremos demostrar el estado civil y personas a cargo.

Grafica 9. Nivel total de riesgo psicosocial extralaboral



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la información en la grafica 10, permite observar el nivel de riesgo psicosocial extralaboral que se encuentra expuesto el docente universitario de tiempo completo, como este puede llegar a afectar su vida social y familiar, demostrándolo en los siguientes porcentajes, el 9% se encuentran en un nivel bajo, 6% en un nivel despreciable o sin riesgo, nivel medio puntúa 4%, nivel alto 3% y nivel muy alto denota con 2% de la población docente.

10. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE PALMIRA.

Una vez recolectada la información proveniente de los docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca, conforme a la información y graficas que se genero de los resultados de los riesgos psicosociales intra y extralaboral (Ver anexo G), nos permite identificar un porcentaje moderado en el riesgo muy alto, alto y medio que se presento en nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, estos son sustraídos de la población objeto que están conformados 23 docentes universitarios de tiempo completo. Esto nos permite analizar a profundidad que sucede con estos nueve (9) docentes en el contexto laboral y familiar. El cual se partió desde la información dada por el instrumento del riesgo psicosocial pero desde la parte individual del docente universitario de tiempo completo.

Guía del cuestionario sujeto 1:

Área: Escuela de Ciencias Sociales Arte y Humanidades; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 1 año y 6 meses; Genero: Femenino; Fecha de aplicación: 17/07/2013.

Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 1				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	19,2	Riesgo medio	
	Relaciones sociales en el trabajo	41,1	Riesgo muy alto	
	Retroalimentación del desempeño	50	Riesgo alto	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		26,2	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	57,1	Riesgo muy alto	
	Capacitación	58,3	Riesgo muy alto	
	Participación y manejo del cambio	68,8	Riesgo muy alto	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,5	Riesgo muy alto	
	Control y autonomía sobre el trabajo	25	Riesgo bajo	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		51,2	Riesgo muy alto	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7	Riesgo bajo	
	Demandas emocionales	38,9	Riesgo alto	
	Demandas cuantitativas	29,2	Riesgo bajo	
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	4,2	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Demandas de carga mental	60	Sin riesgo o riesgo	

				despreciable
		Consistencia del rol	50	Riesgo muy alto
		Demandas de la jornada de trabajo	50	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO			30,5	Riesgo bajo
Recompensas		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15	Riesgo alto
		Reconocimiento y compensación	25	Riesgo medio
RECOMPENSAS			15	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			31,7	Riesgo alto

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 1: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 1, fue reflejado en el nivel de riesgo alto, el cual genera unas causas, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador, que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas en la sobrecarga laboral, (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Guía del cuestionario sujeto 2:

Área: Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 7 años; Genero: Masculino; Fecha de aplicación: 17/07/2013.

Tabla 5. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 2				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	80,8	Riesgo muy alto	
	Relaciones sociales en el trabajo	62,5	Riesgo muy alto	
	Retroalimentación del desempeño	70	Riesgo muy alto	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		55,5	Riesgo muy alto	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	50	Riesgo muy alto	
	Capacitación	25	Riesgo medio	
	Participación y manejo del cambio	50	Riesgo alto	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,5	Riesgo muy alto	
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Riesgo medio	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		41,7	Riesgo muy alto	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	62,5	Riesgo muy alto	

	Demandas emocionales		30,6	Riesgo medio
	Demandas cuantitativas		29,2	Riesgo bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		93,8	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo		8,3	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental		80	Riesgo medio
	Consistencia del rol		40	Riesgo alto
	Demandas de la jornada de trabajo		50	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO			47,5	Riesgo alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación		16,7	Riesgo bajo
RECOMPENSAS			15	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			46,3	Riesgo muy alto

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 2: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 2, fue reflejado en el nivel de riesgo muy alto, con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas sobre su carga laboral, el cual se puede percibir en alteraciones serias en la salud del trabajador, que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas en la sobrecarga laboral, (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados).

En la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Guía del cuestionario sujeto 3:

Área: Escuela de Ciencias Sociales Arte y Humanidades; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 1 año; Genero: Femenino; Fecha de aplicación: 17/07/2013.

Tabla 6. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 3				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	53,8	Riesgo muy alto	
	Relaciones sociales en el trabajo	21,4	Riesgo medio	
	Retroalimentación del desempeño	60	Riesgo muy alto	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		31,7	Riesgo alto	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	17,9	Riesgo medio	
	Capacitación	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Participación y manejo del cambio	50	Riesgo alto	

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Riesgo medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		20,2	Riesgo medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,8	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	33,3	Riesgo medio
	Demandas cuantitativas	33,3	Riesgo bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50	Riesgo alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental	80	Riesgo medio
	Consistencia del rol	50	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	41,7	Riesgo alto
	DEMANDAS DEL TRABAJO		37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
RECOMPENSAS		15	Riesgo bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		29,7	Riesgo medio

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 3: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 3, reflejado en el nivel de riesgo medio, en el que se esperaría una respuesta de carga laboral moderada, este puede dar causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador.

(por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Guía del cuestionario sujeto 4:

Área: Programa de Administración de Empresas; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 5 años; Genero: Masculino; Fecha de aplicación: 17/07/2013.

Tabla 7. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 4				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	40,4	Riesgo alto	
	Relaciones sociales en el trabajo	16,1	Riesgo bajo	
	Retroalimentación del desempeño	70	Riesgo muy alto	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		26,8	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	57,1	Riesgo muy alto
	Capacitación	83,3	Riesgo muy alto
	Participación y manejo del cambio	62,5	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	50	Riesgo muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,7	Riesgo medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		58,3	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	54,2	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	50	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	66,7	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	62,5	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	29,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental	80	Riesgo medio
	Consistencia del rol	55	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	50	Riesgo alto
	DEMANDAS DEL TRABAJO		55
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	45	Riesgo muy alto
	Reconocimiento y compensación	58,3	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		45	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		45,9	Riesgo muy alto

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 4: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 4, fue reflejado en el nivel de riesgo muy alto, con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas sobre su carga laboral, el cual se puede percibir en alteraciones serias en la salud del trabajador, que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas en la sobrecarga laboral, (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Guía del cuestionario sujeto 5:

Área: Escuela de Ciencias Sociales Arte y Humanidades; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 6 años; Genero: Masculino; Fecha de aplicación: 16/07/2013.

Tabla 8. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 5			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	17,2	Riesgo medio
	Relaciones sociales en el trabajo	43,2	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	60	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		28,2	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	57,1	Riesgo muy alto
	Capacitación	58,3	Riesgo muy alto
	Participación y manejo del cambio	68,8	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,5	Riesgo muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	25	Riesgo bajo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		51,5	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	38,9	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas	29,2	Riesgo bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Exigencias de responsabilidad del cargo	4,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental	60	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Consistencia del rol	50	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	50	Riesgo alto

DEMANDAS DEL TRABAJO		27,5	Riesgo bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	25	Riesgo medio
RECOMPENSAS		15	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		37,9	Riesgo alto

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 5: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 5, fue reflejado en el nivel de riesgo alto, el cual genera unas causas, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador, que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas en la sobrecarga laboral, (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Guía del cuestionario sujeto 6:

Área: Escuela de Ciencias Sociales Arte y Humanidades; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 3 años; Genero: Femenino; Fecha de aplicación: 16/07/2013.

Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 6				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25	Riesgo medio	
	Relaciones sociales en el trabajo	1,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Retroalimentación del desempeño	70	Riesgo muy alto	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		17,1	Riesgo bajo	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	28,6	Riesgo alto	
	Capacitación	25	Riesgo medio	
	Participación y manejo del cambio	37,5	Riesgo medio	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25	Riesgo alto	
	Control y autonomía sobre el trabajo	50	Riesgo alto	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		32,1	Riesgo alto	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,3	Riesgo medio	

	Demandas emocionales		41,7	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas		45,8	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		31,3	Riesgo bajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo		20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental		80	Riesgo medio
	Consistencia del rol		40	Riesgo alto
	Demandas de la jornada de trabajo		50	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO			40,5	Riesgo medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		10	Riesgo medio
	Reconocimiento y compensación		4,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
RECOMPENSAS			10	Riesgo bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			28,3	Riesgo medio

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 6: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 6, reflejado en el nivel de riesgo medio, en el que se esperaría una respuesta de carga laboral moderada, este puede dar causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros).

Como en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Guía del cuestionario sujeto 7:

Área: Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 5 años; Genero: Masculino; Fecha de aplicación: 16/07/2013.

Tabla 10. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 7				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	42,3	Riesgo alto	
	Relaciones sociales en el trabajo	30,4	Riesgo alto	
	Retroalimentación del desempeño	10	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	47,2	Riesgo alto	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		35,4	Riesgo muy alto	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Capacitación	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Participación y manejo del cambio	6,3	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Oportunidades para el uso y desarrollo	0	Sin riesgo o riesgo	

	de habilidades y conocimientos			despreciable
	Control y autonomía sobre el trabajo		25	Riesgo bajo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			4,8	Sin riesgo o riesgo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		6,3	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas emocionales		33,3	Riesgo medio
	Demandas cuantitativas		41,7	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		75	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo		20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental		100	Riesgo muy alto
	Consistencia del rol		30	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo		83,3	Riesgo muy alto
	DEMANDAS DEL TRABAJO			39
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Reconocimiento y compensación		0	Sin riesgo o riesgo despreciable
RECOMPENSAS			0	Sin riesgo o riesgo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			28,5	Riesgo medio

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 7: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 7, reflejado en el nivel de riesgo medio, en el que se esperaría una respuesta de carga laboral moderada, este puede dar causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Guía del cuestionario sujeto 8:

Área: Escuela de Ciencias de la educación: Docente universitario de tiempo completo;
Antigüedad en el cargo: 5 años; Genero: Femenino; Fecha de aplicación: 17/07/2013.

Tabla 11. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 8				
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	9,6	Riesgo bajo	
	Relaciones sociales en el trabajo	16,1	Riesgo bajo	
	Retroalimentación del desempeño	30	Riesgo medio	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		12,2	Riesgo bajo	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	28,6	Riesgo alto	
	Capacitación	25	Riesgo medio	
	Participación y manejo del cambio	31,3	Riesgo medio	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,5	Riesgo medio	
	Control y autonomía sobre el trabajo	16,7	Riesgo bajo	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		23,8	Riesgo medio	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,1	Riesgo medio	
	Demandas emocionales	50	Riesgo muy alto	
	Demandas cuantitativas	50	Riesgo alto	
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50	Riesgo alto	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	29,2	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Demandas de carga mental	60	Sin riesgo o riesgo despreciable	
	Consistencia del rol	40	Riesgo alto	
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Riesgo medio	

DEMANDAS DEL TRABAJO		41	Riesgo medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	6,1	Riesgo bajo
RECOMPENSAS		15	Riesgo bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		30,1	Riesgo medio

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Análisis interpretativo del sujeto 8: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 8, reflejado en el nivel de riesgo medio, en el que se esperaría una respuesta de carga laboral moderada, este puede dar causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Guía del cuestionario sujeto 9:

Área: Escuela de Ciencias Sociales Arte y Humanidades; Ocupación: Docente universitario de tiempo completo; Antigüedad en el cargo: 6 meses; Genero: Masculino; Fecha de aplicación: 16/07/2013

Tabla 12. Factores de riesgo psicosocial Intramural sujeto 9			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	19,2	Riesgo medio
	Relaciones sociales en el trabajo	41,1	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	50	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		26,2	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	57,1	Riesgo muy alto
	Capacitación	58,3	Riesgo muy alto
	Participación y manejo del cambio	68,8	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,5	Riesgo muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	25	Riesgo bajo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		51,2	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	38,9	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas	29,2	Riesgo bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	Sin riesgo o riesgo despreciable

	Exigencias de responsabilidad del cargo	4,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas de carga mental	60	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Consistencia del rol	50	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	50	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		30,5	Riesgo bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	25	Riesgo medio
RECOMPENSAS		15	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		31,7	Riesgo alto

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

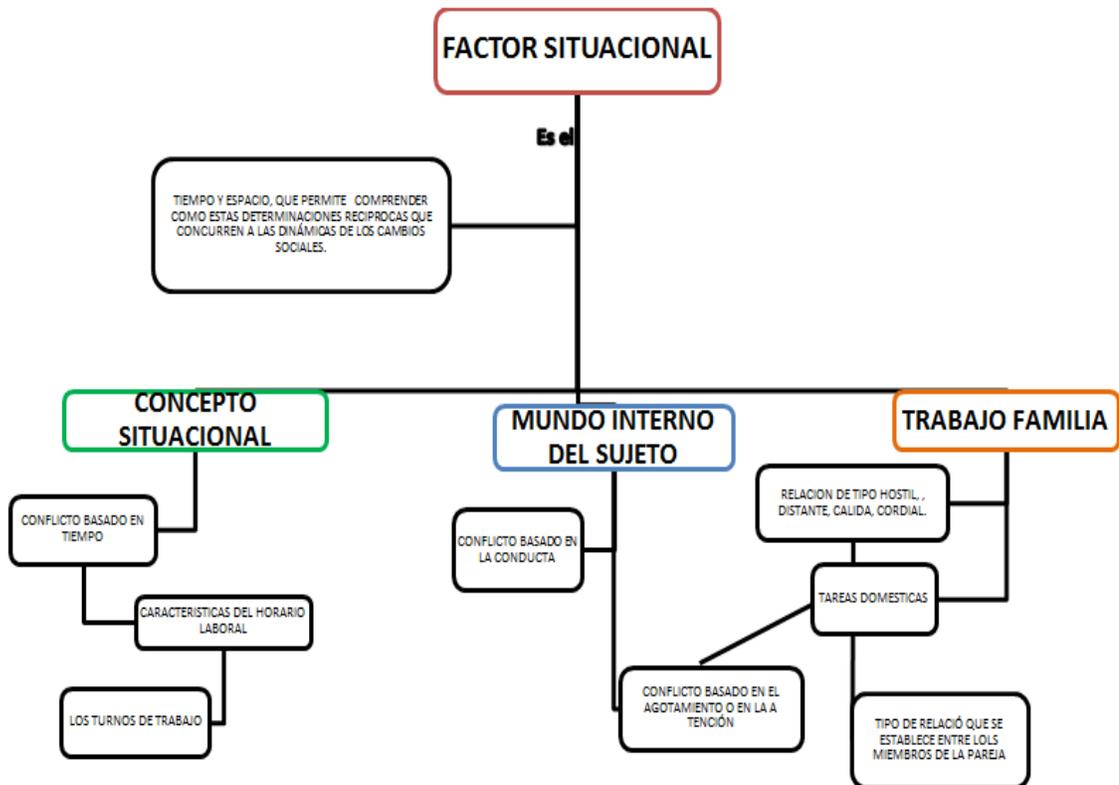
Análisis interpretativo del sujeto 9: El nivel de riesgo obtenido del sujeto 9, fue reflejado en el nivel de riesgo alto, el cual genera unas causas, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador, que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas en la sobrecarga laboral, (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo). Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**11. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA EN NUEVE (9) DOCENTES
UNIVERSITARIOS DE TIEMPO COMPLETO EN UNA UNIVERSIDAD DE LA
CIUDAD DE PALMIRA**

11.1 Factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral y su incidencia en el sistema familiar en nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo en una universidad de la ciudad de Palmira.

La entrevista semiestructurada permitió estudiar más a fondo los factores situacionales que inciden en el sistema familiar de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo los cuales presentaron niveles de sobrecarga laboral de: Muy alto, alto y medio. Considerando el marco teórico como única referencia contra la cual se puede realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, las teorías de dos autores en la psicología social de las organizaciones como son Leonardo Schvarstein (1991) & Peiro José María; Pietro Fernando en el tratado de Psicología del trabajo. Volumen 2. (Ver figura 2)

Figura 2. Factores Situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral e inciden en el sistema familiar de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo en una Universidad de la ciudad de Palmira.

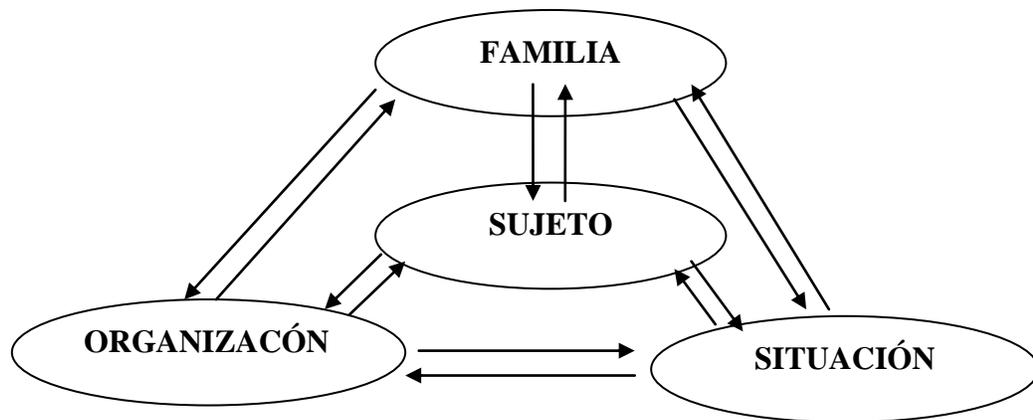


Fuente: Elaboración propia.

En la Psicología Social de las organizaciones se establece una parte fundamental o componente que fundamenta el presente trabajo de investigación: “*las interacciones que se establece entre los sujetos*” Schvarstein L. (1991). En este sentido, es relevante el análisis de las necesidades que llevan a los miembros a participar del grupo y de la organización, así como la satisfacción de aquellas. (Pag 38)

Definir el concepto de situación significa “*establecer los límites del comportamiento apropiado, calificar a los sujetos según el tipo de rol que encarnan en esa situación*” (Schvarstein L. 1991; pag 44). La capacidad para identificar y desarrollar las conductas apropiadas a cada situación es parte de las competencias sociales de los individuos y se adquiere a través de los procesos de socialización.

Figura 3. Familia, Organización y Sujeto. Determinaciones recíprocas



Fuente: Schvarstein Leonardo (1991); psicología social de las organizaciones nuevas aportes. Editorial Paidós, Buenos Aires, Barcelona, México. (Pag. 46)

Según FREUD, en psicología de las masas y análisis del “yo” sostiene que: *“cada individuo participa en muchas almas colectivas y puede a demás, por eso, elevarse hasta cierto grado de originalidad y autonomía”*. Es decir en la organización que constituye el grupo es la interacción donde el sujeto debe de ejercer una capacidad reflexiva que le permita observarse a sí mismo y a los demás actuando en ellas. La participación de los individuos en los grupos y en las organizaciones se estructura en función del desempeño de sus roles, por lo que debemos referirnos a ellos para entender la relación que los articula. (Schvarstein L. 1991; Pag 47).

Otro autor que nos sustenta lo anterior es Peiró, J.M. & Pietro, F. (1996), el cual refiere: *“En el proceso de socialización laboral intervienen activamente diversos agentes sociales, entre los que se destaca la familia, la instituciones educativas, etc.”* (pag. 75). *“La acción socializadora de la familia y la escuela son agentes sociales que influyen importantemente en el desarrollo del proceso laboral y preparación para la vida activa, en si agente primarios de socialización laboral más representativos”*. (pag. 78)

Según Asthon, 1973: *“la socialización laboral se inicia en el núcleo familiar”*. Y Rosier 1978: *“considera que la familia influye de manera activa funcional a través de las conversaciones como acciones o actitudes sobre los valores, actitudes y conductas relativas al trabajo y las organizaciones”*; donde se adquiere *“el conocimiento social para el desarrollo de habilidades necesarias para asumir los futuros roles organizacionales relacionado con su trabajo y el desempeño”* (pag. 78 y 79). Peiró, J.M. & Pietro, F. (1996); *“El carácter social en las investigaciones de la psicología social del trabajo resulta evidente tener en cuenta la intervención de los diversos agentes sociales de iteración: individuo familia, escuela, amigos, instituciones sociales, jefes, los compañeros de trabajo, la empresa etc”*.

En este caso es fundamental la adquisición de actitudes y conductas útiles para la socialización laboral a lo largo de todo ciclo vital. Finalmente esta socialización laboral configura el rol del trabajador e influye en los resultados o consecuencias de la socialización en términos afectivos latitudinales y conductuales, que pueden ser considerados como indicadores del nivel del éxito logrado en la integración en el contexto laboral.

“Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyo resultados no pueden ser trasferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otro, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador (...) lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control” Según el Ministerio de Protección Social Republica de Colombia, Batería de instrumentos para la evaluación factores de riesgo psicosocial, (2010).

Esto permite dar a conocer la sobrecarga laboral de los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo y los factores situacionales que inciden al sujeto en su entorno. Según Schavarstein L. (1991) *“sugieren que las condiciones ambientales, para nuestro caso, primordialmente, los contexto laborales por sí mismas, no son nocivas para el sujeto, sino que su potencial negativo está en directa relación con la percepción que el individuo tenga de la situación”*.

Por consiguiente lo anterior permitió analizar el rol que desempeña el docente universitario de tiempo completo y su responsabilidad que ejerce en la organización describe los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral e inciden en su sistema familiar. *“La identificación de las funciones de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos inciden en el sistema familiar”* El Ministerio De Educación Nacional. Republica De Colombia, Decreto 1278 de Junio 19 de 2002.

Durante el proceso que desarrolla el docente universitario de tiempo completo en su universidad se establece unas normas que debe cumplir como es su intensidad horaria, procesos de educación, clima organizacional, entre otros. De este modo el sujeto se adaptara a su trabajo para mantener un control. *“El sujeto se adapta a las normas colectivas, como se integra en los medios que lo rodean, qué rol desempeña allí, que representación se forma él de tal rol y qué influencia eventual ejerce en el mismo”* Schavarstein L. 1991 (pág. 22), porque *“(…) el contexto de accionen el cual se hace decodificables las conductas de los sujetos ”* Schavarstein L. 1991 (pág. 23); dicho ambiente constituye puede generar una relación calidad, cordial o una relación de tipo hostil y/o distante que puede afectar su alrededor como es el sistema familiar, ya que esta *“(…) es el que , en términos generales, ocupa el lugar central para las personas en términos de importancia (ver p. ej., MOW International Research Team, 1987), aunque dedicamos con frecuencia mayor tiempo y energía al ámbito laboral. Dentro de este ámbito desempeñamos diversos roles (p. ej., padres, amos de casa, etc.) que interactúa con otros roles que llevamos a cabo en otras áreas de nuestra vida”*. Peiro J. & Prieto F. 1996 (pág. 198).

La presente investigación en su análisis nos lleva a describir que los factores situacionales que están presentes en una población de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo son: concepto situacional, el mundo interno del sujeto, y trabajo familia. Cada una de estas categorías de análisis trae sus subcategorías el cual veremos luego dentro de este análisis, pero el factor situacional es el que permite comprender como estas determinaciones reciprocas que concurren en las dinámicas de los cambios sociales dentro del sistema familiar del grupo de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, permitió interactuar y brindar un conocimiento psicosocial sobre los factores situacionales que presentan y afectan el sistema familiar, de acuerdo al rol que desempeña el sujeto. Una de las está categorías que se encuentran en el “concepto situacional” se desprenden unas subcategorías como es el ejercicio del rol (funciones del docente), un espacio que es su contexto (universidad), tiempo (antigüedad laboral, y jornada laboral) siendo esto un contexto intralaboral, pero si vamos al contexto extralaboral “la familia” con este mismo factor situacional el sujeto ejerce un rol que es (padre, amo (a) de casa, pareja, etc.) en un contexto “hogar”. En el cual se maneja un horario o tiempo disputado para compartir y realizar tareas del hogar, pero sin embargo se analiza que en este primer factor situacional que es el “tiempo” no es respetado por la labor del docente universitario de tiempo completo manejan una sobrecarga laboral; y en su hogar el tiempo que comparte con sus miembros puede ser interrumpido como demuestra la respuestas de los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo siendo importante traer a relación una de estas respuestas de la siguiente categoría de análisis.

Pregunta numero 11. ¿El tiempo que usted le dedica al trabajo impide la participación igualitaria en responsabilidad y actividades del hogar?

Sujeto numero 4 refiere: *“Si, ya que llega un poco cansado, el cual le impide en ocasiones participación igualitaria en actividades del hogar”*. Esta respuesta del sujeto número cuatro (4) permite percibir que el ambiente es neutro, y es el sujeto el que hace la percepción de cómo actuar en su contexto y reaccione positivo o negativo en la interacción con los demás.

Este proceso en ocasiones impiden en la mayoría en estos docentes universitarios de tiempo completo realizar una participación igualitaria de responsabilidades en el hogar donde este pasa a un segundo lugar siendo sus familiares los responsables de las actividades del hogar o en otra ocasión buscan terceras personas para la ayuda (servicio aseo y cuidado de hijos) siendo este el reflejo de la situación de las responsabilidades de las actividades familiar.

Los autores Gutek, Repetti y Silver (1988) refieren: “la sobrecarga de rol laboral hace referencia a demandas excesivas para la persona o el sujeto, procedentes de los diferentes roles que la persona desempeña”. Estas experiencias vividas en un área pueden afectar a otra distinta a través de los procesos de desbordamiento o generalización, es decir determina experiencias y cambios en los estados afectivos positivos como negativos. Los valores, actitudes y habilidades aprendidas en un ámbito determinado se lleva a otros ámbitos diferentes (Peiró, 1993, pag 189). Lo significa que estas experiencias vividas en un área determinada afectan a otra, pueden tener consecuencias beneficiosas o perjudiciales para el individuo como la relaciones trabajo- familia pueden ser estresores, o por el contrario los beneficios que se derivan de algunas de esa áreas compensarlos problemas experimentados en otras.

Dentro de los factores situacionales también involucran una categoría de análisis que es el mundo interno del sujeto, este maneja unas subcategorías como son vínculos interpersonales este incluye la parte afectiva, normativos y valores morales, y la adaptación a la asignación del rol. Este factor situacional le genera a los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo la aceptación de normas que ejercen en su organización (universidad) como es el tipo de contrato fijo y temporal que manejan los nueve (9) docentes universitario de tiempo completo, con intensidad horaria semanalmente de cuarenta (40) horas y laborando los fines de semana. Sus actividades como docentes universitarios se encuentran distribuidas en procesos en campus virtuales, acompañamiento a estudiantes, cursos presenciales los fines de semana, grupos de investigación, y manejo de administración (reuniones e informes académicos).

Esta es una de las situaciones que vive los docentes el cual expresan “*ya que se encuentran experimentando emociones y sentimientos frustración, cansancio, angustia, ansiedad, culpabilidad, y molestia*” esto suele suceder en ocasiones finalizando semestre por procedimientos del cierre de plataforma en cursos virtuales y calificaciones finales, pues deben dar un espacio y tiempo de la familia para hacer estas labores.

Pero sin embargo su familia ha permitido hacer eficazmente su proceso, demostrándolo en la comprensión, la colaboración. Gracias al apoyo de la familia el docente se siente a gusto y cómodo con su trabajo, pero en ocasiones el trabajo tiene unas demandas altas produciendo agotamiento y estrés, por tanto durante en un día de una jornada laboral el docente universitario regresa a su hogar buscando un descanso o a sus familiares para compartir con ellos una buena comunicación y algunos docentes que tienen hijos comparte actividades lúdicas con sus hijos que le permiten desestresarse.

La tercera categoría de análisis que se encuentra en los factores situacionales es trabajo-familia, donde se establecen unas subcategorías que son: consecuencia y cambio, como es las relaciones de tipo hostil, distante, cálida, cordial. Esto permitió analizar el entorno familiar frente al trabajo que maneja los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, el trabajo que tiene los nueve (9) docente de tiempo completo en la universidad, en ocasiones irrumpe actividades familiares donde no puede participar, ya que deben de cumplir con responsabilidades laborales, o buscan la forma de participar organizando con anterioridad su trabajo o compensar ese día para asistir a dicha actividad que esté involucrado su miembro familiar, y si no se da el acompañamiento puede generar una emoción de distanciamiento hacia la familia expresada en el docente universitario de tiempo completo. Pero cuando se encuentra con su familia compartiendo actividades, este no irrumpe con las actividades laborales, porque el docente organiza sus horarios y sus procesos laborales para compartir con su familia.

Los factores situacionales, como el tiempo, espacio, trabajo, y familia constituyen una mayor incidencia en los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo, afectando el contexto familiar. Cuando se excede la posibilidad de medir el trabajo y la familia, es decir cuando no logran equilibrar las diferentes situaciones que se presentan en la universidad contexto intralaboral afectando el sistema familiar, se encuentra que existen factores situacionales que se entornan como agentes sobresalientes en la parte positiva para los docentes como es la comunicación y el apoyo afectivo que le ofrece la familia, pero también se identifica factores situacionales como disminución de la vida social y un porcentaje de pérdida de actividades familiares en los docentes universitarios de tiempo completo.

Hertz (1986) refiere: *“que el individuo, su pareja e hijos tienen una doble carrera contra el tiempo y energía del individuo para solucionar sus problemas diarios y hacer compatibles las demandas de sus carreras laborales con las demandas familiares y del hogar”* (Peiró 1996, pag 200).

El conflicto trabajo-familia (Peiro 1993; pag 200): *“En realidad el trabajo y la familia son dos áreas de tal magnitud que siempre sean visto afectadas mutuamente. En general, se ha explorado como determinados factores del trabajo inciden sobre la calidad o satisfacción marital y como determinados factores de familia influyen sobre el compromiso con el trabajo, la satisfacción o el estrés laboral”*. Piotrkowski (1979) nos proporciona una explicación de cómo “la combinación de los roles labores y familiares pueden generar estrés, según este autor se produciría un contagio de las experiencias estresantes entre los roles de ambas áreas. En generalización del estrés, las experiencias estresantes experimentadas por un individuo en una de las áreas se arrastrarían al otro dominio para el otro individuo ejemplo una persona que ha tenido un mal día en su trabajo, se muestra enfadado con su familia. Otro ejemplo las experiencias estresantes vividas en parejas se traducen en estrés para el individuo u otra (trabajo). (Peiró pag 200)

El análisis fundamental de esta investigación nos lleva a que los factores situacionales que inciden sobre las interacciones trabajo - familia: son las demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales. (Greenhaus Beutell, 1985). Este conflicto trabajo-familia se refiere al estrés que se origina en la incompatibilidad que en muchas ocasiones se produce en las demandas del trabajo y la familia. (Peiro 1996, pag. 2001).

De acuerdo al análisis de los resultados de la entrevista semiestructural a los nueve (9) docentes de tiempo completo de una universidad, se determino la importancia del conflicto de trabajo familia, el cual tiene unos segmentos que generan en ocasiones controversia dentro del sistema familiar como son:

11.1.1 Conflicto basado en el tiempo.

Que consistente en que el tiempo empleado en un área dificulta la participación en la otra. Dado que para mayoría de personas el trabajo y la familia genera dificultad para cumplir con las obligaciones familiares y labóreles al mismo tiempo (Voydanoff 1988). Por otra parte, el tiempo que se pasa en una de los roles limita la cantidad de horas que se puede dedicar al otro.

11.1.2 Conflictos basados en agotamiento o en la atención.

Como fatiga irritabilidad, lo que interfiere y dificulta la interacción o participación trabajo – familia. (Voydanoff 1988)

11.1.3 Conflicto basado en la conducta

(Greenhaus y Beutell ,1985). Interfiere y dificultad en las conductas específicas y requeridas en el rol trabajo-familia, lo que afecta el bienestar laboral, bienestar de pareja y conlleva efectos en problemas físicos y emocionales. (Bolger, et al., 1989, Coverman, 1989, Tiedje, Wortman, Downey, Emmons, Biernat, Lang, 1990; Guelzow, Bird y Koball, 1991; Paden y Buehler, 1995. (Peiró, 1996, Pag 201)

11.1.4 Característica del horario laboral

La cantidad de horas de trabajo es la cantidad de las mismas, cuanto más inflexible es el horario de un empleado menor es su libertad para cumplir con las demandas de rol familiar y mayor será el conflicto trabajo-familia. (Herman & Gyllstrom; 1977; Keith & Schafer, 1980: Pleck et al., 1980). “La flexibilidad de los horarios de trabajo resultan gran relevancia para intervención del conflicto trabajo-familia y de gran importancia hacer adoptados en las organizaciones laborales”. (Peiró, 1996, Pag 202)

11.1.5 Los turnos de trabajo

Se ha estudiado el nivel de interferencia que produce en la vida familiar los turnos de trabajo: trabajar los fines de semana impiden en participar en ciertas actividades familiares que ocurren en estos momentos (Voydanoff 1988). Según los autores (Staines & Pleck, 1983), refieren que trabajar en turnos en noche o fines de semana se asocia positivamente al conflicto trabajo-familia y limita el tiempo de compartir con la familia y produce tensión laboral” (Peiró, 1996, Pag 203).

11.1.6 Tareas domesticas

El conflicto de rol trabajo familia se produce en este caso porque se debe atender las obligaciones del trabajo al mismo tiempo que las tareas domesticas y el cuidado de los niños. Es importante en tener a consideración la percepción de desigualdad de género dado que la mujer es quien se encarga de las tareas domesticas generando una sobrecarga en las mujeres de esfuerzo y cansancio para llevar los roles de pareja, trabajo-familia. (Pleck, 1985; Lewis & Cooper, 1978). Peiró, pag 208.

11.1.7 Tipo de relación que se establece entre los miembros de la pareja

Cuando los patrones matrimoniales no encajan con las verdaderas prioridades de los individuos o cuando estos se comportan con sus creencias sin tener en cuenta las demandas de la familia o del trabajo (se concede la prioridad a las personalidades individuales), entonces la familia resulta ser un obstáculo para el individuo y para las personas que le rodean, lo que inciden en el trabajo-familia. (Handy, 1978, p. 121, (Peiró 1996, pag. 206).

Realizando una análisis general de la presente investigación nos lleva a comprender que los factores situacionales como el matrimonio, el nacimiento de un hijo, el inicio o finalización de la escolaridad de los hijos, una enfermedad grave, la separación de pareja, el divorció, la muerte prematura de la pareja, el desempeño de roles familiares, los conflictos interpersonales entre los miembros de la familia, la experiencia de estar aptado y atrapado en un rol cuando se prefiere desempeñar otro u otros, afectan el bienestar y el estado afectivo de los trabajadores e inciden en su sistema familiar. (Hughes, Galinsky & Morris, 1992). Peiro, 1996 pag. 205

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la presente investigación con las revisiones teóricas de la psicología social de las organizaciones de dos grandes autores que reflejan el comportamiento del sujeto con el objeto (organización, trabajo-familia) como es Schvarstein Leonardo & Peiro José María et al. , esta información científica permitió establecer unas categorías que fueron propuestas para describir los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo y como inciden en su sistema familiar. De acuerdo a estas categorías de análisis se formo una guía de entrevista semiestructurada, y después de analizar las aplicaciones tanto de la entrevista semiestructurada y el instrumento del Ministerio de Protección Social el cual fue utilizado con fines investigativos, se obtuvieron unos resultados emergentes que permitieron establecer la veracidad que afronta el docente universitario en su contexto laboral y como su sistema familiar confronta la sobrecarga que maneja el docente universitario. A continuación se presenta las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de grado.

12.1 Conclusiones

La interpretación y análisis de los datos en la presente investigación en un contexto organizacional como la universidad con una población de nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo donde se determino una sobrecarga laboral en los niveles muy alto, alto y medio mediante la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Este instrumento mide varios factores psicosociales adaptándose y enfocando su análisis en uno de ellos que es: La sobrecarga laboral. Este instrumento analizo el dominio de demandas en el trabajo como la demanda de carga mental, demandas emocionales, exigencia de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, e influencia del ambiente el extralaboral sobre el trabajo. Estas dimensiones se encuentran integradas en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, solo es aplicado a trabajadores con cargo de jefatura, profesionales o técnico, también se utilizo el cuestionario extralaboral y la ficha general de datos. Gracias a estos instrumentos se interpreto unos resultados en veintitrés (23) docentes universitarios de tiempo completo de una universidad de la ciudad de Palmira Valle del Cauca donde solo nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo obtuvieron unos niveles: muy alto, alto, medio, de sobrecarga laboral en el ambiente intralaboral.

En el segundo proceso de análisis e interpretación de los resultados de la presente investigación se utilizo la aplicación de la entrevista semiestructuradas, las cuales fueron aplicadas solo a los nueve (9) docentes universitarios de tiempo completo que presentaron sobrecarga laboral, permitiendo describir las categorías y subcategorías de los factores situacionales que están presentes en la sobrecarga laboral y como estos inciden en el sistema familiar del docente universitario de tiempo completo.

El análisis fundamental de esta investigación nos lleva a que los factores situacionales que inciden sobre las interacciones trabajo - familia: son las demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales. Este conflicto trabajo-familia se refiere a las interacciones incompatibles que en muchas ocasiones se produce en las demandas del trabajo y la familia. (Peiro 1996, pag. 2001). El cual se evidencia unos resultados emergentes en este contexto que en ocasiones puede alterar el bienestar familiar, obteniendo el docente un conflicto ya sea en el trabajo o familia. El cual se debe de manejar con mayor precaución, puesto si el docente percibe intromisión por parte de la entidad (universidad) en su privacidad personal o intimidad familiar, los efectos podrían tener consecuencias contrarias a las esperadas, es así que el equilibrio trabajo- familia es un elemento identificado y fundamental para la determinación de la satisfacción del trabajo y que se puede gestionar desde la propia entidad (organización).

La familia es en principio el aspecto más importante y fundamental en la vida de los seres humanos y de su auto-realización. Es así que, si la organización es capaz de vincular positivamente el ámbito laboral con el entorno familiar, de manera que el individuo perciba que su participación en el trabajo le genera beneficios favorables de manera directa para su vida personal y familiar.

Realizando una análisis general de la presente investigación y respondiendo el planteamiento del problema, nos lleva a comprender que los factores situacionales como: Conflicto basado en el tiempo, conflicto basados en agotamiento y en la atención, conflicto basado en la conductas, características del horario laboral, los turnos de trabajo, tareas domesticas y tipo de relación que se establece entre los miembros de la pareja afectan el bienestar y el estado afectivo de los trabajadores e inciden en su sistema familiar.

12.2 Recomendaciones

- Invertir en programas de bienestar social laboral en relación al cuidado de la familia, desde rol que cumplen el empleado en la organización estos programas deben permitir resultados positivos como aumento del compromiso con el trabajo, mejor desempeño y productividad.
- Se pudo evidenciar en la investigación, que en los hallazgos de antecedentes de este tipo de problemática se ha conjugado en otros países como en Chile, Lima Perú, México, mas en nuestro país casi no se evidencia investigaciones de gran magnitud frente a la problemática de la sobrecarga laboral que maneja el docente universitario de tiempo completo, ya que estos sujetos están expuestos a un nivel de sobrecarga laboral, la cual engranan un número de procesos extracurriculares, actividades que exigen atención, concentración y niveles de responsabilidad. generando una problemática para educación superior en Colombia, sino se interviene a fondo.
- Es importante que la universidad como entidad organizacional, establezca condiciones de trabajo favorables que posibiliten un ambiente laboral más saludable y actúe de forma positiva, sobre el comportamiento de los docentes universitarios de tiempo completo, evitando los efectos emocionales o circunstancias negativas que inciden en el sistema familiar del docente universitario.
- Se invita a realizar seguimientos semestral o anualmente sobre la sobrecarga laboral del docente universitario, partiendo del modelo propuesto en la investigación del instrumento de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de la Republica de Colombia, el cual se manipulo con fines investigativos, por ello se recomienda seleccionar personal idóneo para la aplicación e intervención de este proceso.

- La entidad universitaria debe generar estrategias que fortalezcan las relaciones con el docente universitario y su sistema familiar, impactando esto de forma adecuada en la disminución en el desbalance de tiempo-trabajo.
- Se le aporta a la universidad el formato de entrevista semiestructurada como percibe la familia el ambiente laboral que maneja el docente universitario, y así puedan intervenir frente a esta problemática, (Anexo A).

13. REFERENCIA

- Chinchilla, Poelmans & León (2003); “Políticas de conciliación trabajo – familia en 150 empresas españolas” (DI n° 498) Navarra: Universidad de Navarra IESE Business Schpol. España.
- Espinosa, M. (2001); “Calidad de vida en el trabajo: reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social” Temas Laborales N°18. Dpto. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Laire, F. (1999); “La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad”, Cuadernos de Investigación N° 8. Dpto. de Estudio Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- León Baez C. (2010); “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas “Universidad Autónoma de Madrid, NIPO 792-11-088-1, España
- Hernández Córdoba A. (1997), “Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve, Editorial el Búho”, Santafé de Bogotá, D.C. (Pág.29)
- Hernández S.; Fernández C. & Baptista L. (1991); Metodología de la investigación, Segunda edición, México. D.F, (Pag. 62, 63, 64, 65, 184, 185, 186, 188, 189, 190,191)
- Ludlow & Alvarez Salvat. (2001); “Spillover in the academy: Marriage stability and faculty evaluations” en Journal of Personnel Evaluation in Education (15:2, p. 111–119). Estados Unidos.
- Martínez, C. & Paterna, C. (2001); “Autoatribuciones de género y su relación con los dominios laboral y familiar”; Revista de Psicología Social, N°16 (1) Murcia, España.

- Martínez, C.; Vera, J.; Paterna, C. & Alcázar, R. (2002); “Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género”, *Anales de Psicología*, Vol. 18 N°2 (1) Murcia, España.
- Marín, M.; Infante, E. & Rivero M. (2002); “Presiones internas del ámbito laboral y/ o familiar como antecedentes del conflicto trabajo–familia”; *Revista de Psicología Social*. Vol. 17 (1). Madrid, España. Martínez-Pérez y Osca (2001)
- Peiro José María; & Prieto Fernando (1996), *Trabajo de la psicología del trabajo volumen 2: Aspectos Psicosociales del Trabajo*; Editorial Síntesis, S.A. Vallehermoso, Madrid; (Pag.17, 29, 36, 37, 40, 41,78, 198, 199, 203, 204)
- Ranjard, 1984. Esteve, J. M. y Colaboradores (1995). *Los Profesores Ante el Cambio Social: Repercusiones Sobre la Evolución de la Salud de Los Profesores*. Barcelona: Anthropos.
- Republica de Colombia, Ministerio de la Protección Social; “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”; Santa Fe Bogotá, Julio de 2010.
- República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional, Ley 115, Decreto N° 80 de 1980 General de Educación, Santafé de Bogotá, febrero de 1994.
- Riquelme, V. (1999); “El tiempo de trabajo”; *Temas Laborales N°11* Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- SENA, Dirección General, Estatutos de la Formación Profesional acuerdo N° 00008, Publicaciones Santafé de Bogotá, julio de 1997.

Schvarstein Leonardo (1991); psicología social de las organizaciones nuevas aportes. Editorial Paidós, Buenos Aires, Barcelona, México. (pag. 16, 17, 21, 22, 139)

Travers, Ch.J & Cooper, L. (1997); El estrés de los profesores, La presión en la actividad docente, Editorial Paidós, Barcelona.

Ximena Báez T/ Claudia Galdames G. (2005) Conflicto del rol familiar-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornadas de trabajo, Revista de Psicología, año/vol. 15, número 001, Universidad de Chile, Santiago de Chile pp. 113-123

REFERENCIA DE PÁGINAS WEB

Álvarez Flores David (2007), Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana, Universidad de Lima. Recuperado http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1560-61392007000100004&script=sci_arttext

“Anónimo” Las competencias en la profesionalización del docente universitario. Recuperado <http://www.slideshare.net/telmoviteri/las-competencias-en-el-docente-universitario>

Baez T Ximena & Galdames G Claudia (2005), “Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada...”, Vol. 15, N° 1: Pág. 00-00. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. Recuperado <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17412/18170>

Carvajal, Bobadilla, Rebolledo & Roa (2009), Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los Ángeles – Chile. Recuperado <http://es.scribd.com/doc/17052274/tesis-burnout-sqt>.

Calle David (2012), Estudio dio a conocer la calidad de vida de los docentes, Medellín. Recuperado <http://diarioadn.co/medell%C3%ADn/mi-ciudad/estudio-dio-a-conocer-la-calidad-de-vida-de-los-docentes-1.23816>

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2003), Marco para la buena enseñanza: Ministerio de Educación República de Chile. Recuperado <http://www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200312031457060.mbe.pdf>.

Decreto 1278 de Junio 19 de 2002, El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 111 de la ley 715 de 2001. Recuperado http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

El Heraldo 80 años.com, Los riesgos de la sobrecarga laboral, 2012. Recuperado: <http://www.elheraldo.co/opinion/editorial/los-riesgos-de-la-sobrecarga-laboral-62569>

Gwendolyn Puryear Keita, PhD & Joseph J. Hurrell, Jr., PhD; “Estrés en el trabajo en una fuerza laboral cambiante: Investigación de Género, Diversidad y Familia”; American Psychological Association; Washington Estado Unidos. Recuperado <http://www.apa.org/pubs/books/4318360.aspx>

Lahera Martin & Góngora Yerro (2002), Factores psicosociales. Identificados en situación de riesgo: Instituto Navarro de salud laboral. Recuperado <http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>

Ministerio de protección social Republica de Colombia, Resolución 002646 De 2008.

Recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

Alvarado R, Vega J, Sanhueza G, Muñoz MG (2005). Evaluación del Programa para la Detección, Diagnóstico y Tratamiento Integral de la Depresión en atención primaria, en Chile. Rev Panam Salud Pública. Recuperado <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v18n4-5/28090.pdf>

Misael Carmen Temoche (2013) La educación tradicional vs la educación moderna desde el punto de vista de la filosofía de la educación. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos16/educacion-tradicional/educacion-tradicional.shtml#ixzz2e4cwZMHA>

Mutis Fabiola (2006), Trabajo infantil y familia.

Recuperado <http://www.mailxmail.com/curso-trabajo-infantil-familia/tipos-familia>

Pinilla Muñoz Patricia, El docente universitario y su gestión del conocimiento l docente universitario y su gestión del conocimiento ante la responsabilidad social ante la responsabilidad social, Escenarios Vol. 12, No. 1, Julio - Diciembre de 2009, págs. 25-33.

Recuperado

http://www.uac.edu.co/images/stories/publicaciones/revistas_cientificas/escenarios/volumen-7-no-2/art03.pdf

Recuperado de

[http://www.uib.es/depart/gte/edutec/material/cd_venez/Web%20Encuentro%20\(cd\)/sperezb.htm](http://www.uib.es/depart/gte/edutec/material/cd_venez/Web%20Encuentro%20(cd)/sperezb.htm). (Caducada)

Recuperado de

http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/Acuerto45.pdf. (Caducada)

Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales.

Recuperado

<http://www.factorpsicosociales.com/Primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion13/Trabajo48.pdf>
df RETOMADO

SENA, El aprendizaje por proyectos en el centro de la construcción del SENA, regional Valle del Cauca, Catilla para instructores. Recuperado

<http://www.slideshare.net/francialorenahernandez/cartilla-instructores-15327557>

WordReference.com | Online Language Dictionaries, paliar.

Recuperado <http://www.wordreference.com/definicion/paliar>

14. ANEXO

Anexo A: Entrevista a profundidad

LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA SOBRECARGA LABORAL EN LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA Y COMO ESTOS AFECTA SU SISTEMA FAMILIAR.

Fecha: _____

Género: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Actividad de la Empresa: _____

Cargo y rango administrativo: _____

Tipo de Contrato:

Fijo: ___ Temporal: ___ Prestación de servicios: ___ Otro ¿Cual? _____

Tiempo de vinculación a la universidad: _____

Estado Civil:

Solter@ _____ Casad@ _____ Unión libre ___ Viud@ _____

Tiempo de la relación de pareja: _____

Como se encuentra conformado su sistema familiar

Genero	Edad	Parentesco	Rol que desempeña

1- Cuantos días a la semana trabaja?

2- Que horarios maneja en su trabajo?

3- Como distribuye el tiempo de trabajo, familia y diversión ¿explique?

4- En su trabajo como docente maneja horarios flexibles ¿por qué?

5- Como están distribuidas las actividades laborales en estos horarios, especifique?

- 6- Maneja horarios laborales de noche?
- 7- Tiene que trabajar los fines de semana ¿por qué?
- 8- El tiempo que usted le dedica al trabajo impide la participación igualitaria en responsabilidad y actividades del hogar?
- 9- Que experimenta usted al asignar el tiempo de su familia, al desarrollo de actividades laborales?
- 10- Siente que encuentra apoyo en su familia, cuando ha tenido un día laboral pesado
SI__ NO__ De qué forma?
- 11- Como se siente usted en cuanto a las responsabilidades que maneja en su trabajo?
- 12- Al llegar a casa del trabajo, a menudo llega cansado que hace frente a esta situación?
- 13- Como se siente usted en general en su vida actual familiar y laboral?
- 14- Cómo reacciona su familia, al ver que usted lleva trabajo a casa.
- 15- El trabajo lo aparta de actividades familiares.
- 16- El tiempo que le dedica a su familia, a menudo le impide desarrollar actividades laborales?
- 17- Las situaciones presentadas tanto negativas como positivas se ven reflejadas en el proceso de interacción familiar?
- 18- Que es lo que más afecta a su familia del cargo que desempeña como docente universitario?

**Anexo B Instrumentos de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección
Social**

(Ver carpeta Anexo B, en panel de inicio del CD)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral

Ficha De Datos Generales

Anexo C Solicitud de autorización

Guadalajara de Buga, 04 de Junio de 2013

Dr:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Director

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Sede de Palmira

Cordial saludo

 Mi nombre es Gerly Johanna Bedoya Pulgarin estudiante de psicología con código 31.658.140, desde el primer periodo académico del año 2012, inicie el trabajo de grado identificar los factores situacionales que genera la sobrecarga laboral de los docentes de tiempo completo de una universidad del municipio de Palmira y como este afecta su sistema familiar. El cual ha tenido transformaciones a partir de las tutorías que he recibido, hoy me llevan a implementar oportunamente la metodología que implica una aplicación de los instrumentos uno para medir el riesgo psicosocial y el segundo para medir los efectos que tiene o puede tener los riesgos psicosociales en la familia. En esta aplicación se realizara teniendo en cuenta la participación voluntaria del docente para diligenciar esta aplicación, se tendrá en cuenta el consentimiento informado de parte del docente y es importante dar claridad que el nombre de la universidad no será mencionada en dicho trabajo de grado.

Se tendrá en cuenta las siguientes características:

Ser docentes de tiempo completo de una institución de educación superior de la ciudad de Palmira. Por lo cual solicito de manera respetuosa un listado de los docentes que cumplen con estas características para aplicar dicho instrumento.

Agradezco todo su apoyo y atención prestada.

Nota: Anexo Ficha Técnica Del Proyecto De Grado Para Optar El Titulo De Psicologa

Atentamente:

GERLY JOHANNA BEDOYA PULGARIN

Estudiante de Psicología

**FICHA TECNICA DEL PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE
PSICOLOGA**

**IDENTIFICAR LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA
SOBRECARGA LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL
MUNICIPIO DE PALMIRA DEL VALLE DEL CAUCA Y COMO ESTE AFECTA
SU SISTEMA FAMILIAR.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Lo anteriormente expuesto conlleva a plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuales son los factores que inciden en la sobrecarga laboral de los docentes de tiempo completo de una universidad del municipio de Palmira del Valle del Cauca y su incidencia en el sistema familiar? Para responder a la pregunta se plantearon los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERALE

- Identificar que incidencias tienen los factores de riesgo psicosocial de la sobrecarga laboral de los docentes de una universidad del municipio de Palmira del Valle del Cauca y como este afecta su sistema familia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sistematizar los resultados que arrojen el instrumento de riesgo psicosocial del ministerio de protección social, que permitirá medir el nivel de incidencia de la sobrecarga laboral del docente universitario de tiempo completo.

- Elaborar una entrevista a profundidad sobre el efecto o incidencia que genera la sobrecarga laboral del docente universitario de tiempo completo en su sistema familiar.
- Analizar los efectos de la sobrecarga laboral como esta variable incide en el sistema familiar del docente universitario de tiempo completo.

Estimado docente de acuerdo autonomía de la decisión en la participación en la aplicación del instrumento de riesgos psicosocial del ministerio de protección social y entrevista a profundidad, como desearía que fuese desarrollada las actividades, en una reunión con una fecha y horario en especial, o entrega del material para ser elaborado desde su hogar.

LISTA DE PARTICIPANTES

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	AUTORIZACION SI__ NO__
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Anexo D Cronograma y participación del docente universitario de tiempo completo.

2013/7/9 Gerly Bedoya <lyger16@hotmail.com>

Cordial saludo profesora xxxx xxxxx xxxxx , mi nombre es Gerly Johanna Bedoya Pulgarin, estudiante de psicología de la UNAD, en días anteriores hable con usted sobre mi trabajo de grado IDENTIFICAR LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA SOBRECARGA LABORAL DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA Y COMO ESTE AFECTA SU SISTEMA FAMILIAR, con fin de tener su colaboración en la aplicación de los instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales, el cual busco con este e-mail ponerme de acuerdo en la fecha y hora para este procedimiento, espero su confirmación y en que horario me puede atender, le describo en la siguiente tabla las fechas y hora que se vendría a aplicar.

Gracias por su atencion.

FECHA	HORA
16/07/2013	8:00 AM
	9:00 AM
	10:00 AM
	11:00 AM
	2:00 PM
	3:00 PM
	4:00 PM
17/07/2013	8:00 AM
	9:00 AM
	10:00 AM
	11:00 AM

Fuente: Elaboración propia

**Anexo E Formato de listado de confirmación y aplicación del
instrumento de evaluación de riesgo psicosocial intra y extralaboral**

Formato de listado de confirmación a entrevista de profundidad.

		IDENTIFICAR LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA SOBRECARGA LABORAL DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA Y COMO ESTE AFECTA SU SISTEMA FAMILIAR.					
		LISTADO DE CONFIRMACIÓN Y APLICACION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL.					
Nº	FECHA DE ENVIÓ	HORA DE ENVIÓ	Nº DE REFERENCIA DEL DOCENTE	OCUPACION O PROFESIÓN	FECHA DE CONFIRMACION DEL DOCENTE	FECHA DE ASISTENCIA DE APLICACION	FIRMA DE ASISTENCIA
1	09/07/2013	8:01 PM	52717065	Docente Ocasional de psicología	10/07/2013 Hora 11:23 AM	16/07/2013 Hora 3:00 PM	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	09/07/2013	8:05 PM	94062970	Docente Ocasional de Ingeniería	16/07/2013 Hora 5:30 PM	16/07/2013 Hora 5:30 PM	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	09/07/2013	8:13 PM	52492731	Docente Ocasional	10/07/2013 Hora 9:12 AM	18/07/2013 Hora 11:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	09/07/2013	8:20 PM	1112878641	Docente Ocasional de psicología	11/07/2013 Hora 15:31 PM	16/07/2013 Hora 11:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	09/07/2013	8:35 PM	14899663	Docente Ocasional de comunicación social	10/07/2013 Hora 12:19 PM	17/07/2013 Hora 2:00 PM	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	09/07/2013	8:43 PM	94304217	Docente Ocasional de ingeniería	10/07/2013 Hora 8:38 AM	18/07/2013 Hora 10:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	09/07/2013	8:47 PM	16865431	Docente Ocasional de lenguas extranjeras	10/07/2013 Hora 9:05 AM	16/07/2013 Hora 10:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
8	09/07/2013	8:50 PM	7519320	Docente Ocasional de Zootecnia	10/07/2013 Hora 12:09 PM	16/07/2013 Hora 8:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
9	09/07/2013	8:54 PM	94316541	Docente Ocasional de comunicación social	16/07/2013 Hora 9:00 AM	16/07/2013 Hora 9:00 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
10	09/07/2013	8:58 PM	94324120	Docente Ocasional	12/07/2013 Hora 10:05 AM	16/07/2013 Hora 9:21 AM	<i>[Handwritten Signature]</i>
11	09/07/2013	9:01 PM	66776843	Docente Ocasional de lenguas extranjeras	16/07/2013 Hora 9:00 AM	16/07/2013 Hora 11:11AM	<i>[Handwritten Signature]</i>

12	09/07/2013	9:07 PM	29658849	Docente Ocasional	10/07/2013 Hora 9:31 AM	16/07/2013 Hora 2:00 PM	TAYEN GORR
13	09/07/2013	9:45 PM	6311815	Docente Ocasional de Administrador de empresas	17/07/2013 Hora: 11:31 AM	17/07/2013 Hora: 11:31 AM	Osar Jim
14	09/07/2013	9:49 PM	16736441	Docente Ocasional de comunicación social	10/07/2013 Hora 3:37 PM	17/07/2013 Hora 3:00 PM	
15	09/07/2013	9:53 PM	79553025	Docente Ocasional de psicología	11/07/2013 Hora 11:31 AM	16/07/2013 Hora 9:00 AM	Del Port. 17
16	09/07/2013	9:57 PM	7162013	Docente Ocasional de lenguas extrajeras	17/07/2013 Hora: 11:31 AM	17/07/2013 Hora: 11:31 AM	
17	09/07/2013	9:59 PM	16262149	Docente Ocasional de Administrador de empresas	16/07/2013 Hora 9:00 AM	16/07/2013 Hora 9:00 AM	
18	09/07/2013	10:01 PM	94324080	Docente Ocasional Filosofía	16/07/2013 Hora 9:30 AM	16/07/2013 Hora 9:30 AM	
19	16/07/2013	9:30 AM	66783953	Docente Ocasional de comunicación social	16/07/2013 Hora 9:46 AM	16/07/2013 Hora 9:46 AM	Yamir Rueda
20	16/07/2013	9:46 AM	16699918	Docente Ocasional	16/07/2013 Hora 10:50 AM	16/07/2013 Hora 10:50 AM	
21	16/07/2013	10:50 AM	16072013	Docente Ocasional de ingeniería	17/07/2013 Hora: 10:50 AM	17/07/2013 Hora: 10:50 AM	
22	17/07/2013	10:50 AM	16689424	Docente Ocasional	17/07/2013 Hora: 12:00 AM	17/07/2013 Hora: 12:00 AM	
23	17/07/2013	11:31 AM	31173664	Docente Ocasional de Administrador de empresas	17/07/2013 Hora: 12:00 AM	17/07/2013 Hora: 12:00 AM	

RESPONSABLE:


 GERLY JOHANNA BEDOYA PULGARIN
 Estudiante de psicología de la UNAD
 CC 31.658.140 de Buga (V).

			IDENTIFICAR LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA SOBRECARGA LABORAL DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA Y COMO ESTE AFECTA SU SISTEMA FAMILIAR.		
LISTADO DE CONFIRMACIÓN, A ENTREVISTA DE PROFUNDIDA.					
Nº	FECHA DE APLICACION	HORA DE APLICACION	Nº DE REFERENCIA DEL DOCENTE	OCCUPACIÓN O PROFESIÓN	FIRMA DE ASISTENCIA
1	30 Julio 2013	9:45 am	52.777.065	Socióloga	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	04 Agosto 2013	10:00 AM	6311815	Administración	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	31 Julio -13	4:00 PM	16.736.441	Comunicación Social	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	30 Julio /13	10:45 am	79553025	psicólogo	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	30 Julio /13	10:05 am	1112.878.641	psicóloga	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	30 Julio /13	11:35 am	66776843	Docente Inuit	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	30 Julio -13	11:57 am	94062970	Docente	<i>[Handwritten Signature]</i>
8	30 Julio -13	3:08 pm	94.304.217	Docente	<i>[Handwritten Signature]</i>
9	31 Julio -13	3:00 PM	52.492.731	Docente	<i>[Handwritten Signature]</i>

RESPONSABLE:

[Handwritten Signature]
 GERLY JOHANNA BEDOYA PULGARIN
 Estudiante de psicología de la UNAD
 CC 31.658.140 de Buga (V).

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial, ficha de datos generales, intra y extralaboral del Ministerio de protección Social.

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

FECHA DE APLICACIÓN (dd/mm)	AÑO DE APLICACIÓN	ID	SEJO	AÑO DE NACIMIENTO	EDAD	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDAD (último nivel de estudiar)	Ocupación o Profesión	CIUDAD / MUNICIPIO DE RESIDENCIA
17/07/2013	2013	52717065	Femenina	1982	31	Saltera (a)	Post-gradua completa	Docente de psicología	Palmira
17/07/2013	2013	94062970	Marculina	1985	28	Divorciada (a)	Post-gradua completa	Docente de Ingeniería	Calí
17/07/2013	2013	1112879641	Femenina	1986	27	Saltera (a)	Profesional completa	Docente de psicología	Palmira
16/07/2013	2013	16736441	Marculina	1967	46	Carada (a)	Post-gradua completa	Docente de camuini	Calí
16/07/2013	2013	94304217	Marculina	1979	34	Carada (a)	Post-gradua completa	Docente de Ingeniería	Pradera
16/07/2013	2013	66783953	Femenina	1978	35	Saltera (a)	Post-gradua completa	Docente de camuini	Palmira
16/07/2013	2013	16072013	Marculina	1968	45	Saltera (a)	Post-gradua completa	Docente de Ingeniería	Calí
16/07/2013	2013	16736441	Marculina	1967	46	Carada (a)	Post-gradua completa	Docente de camuini	Calí
16/07/2013	2013	79553025	Marculina	1971	42	Carada (a)	Post-gradua completa	Docente de psicología	Calí

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial.

DEPARTAMENTO DEL PAÍS DONDE RESIDE	ESTRATO SERVICIOS PÚBLICOS	TIPO DE VIVIENDA	NÚMERO DE PERSONAS ECONÓMICAMENTE A CARGO	CIUDAD / MUNICIPIO DONDE TRABAJA	DEPARTAMENTO DEL PAÍS DONDE TRABAJA	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	NOMBRE DEL CARGO	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	DEPARTAMENTO O SECCIÓN DE LA EMPRESA DONDE TRABAJA
Valle Del Cauca	4	En arriendo	1	Palмира	Valle Del Cauca	1,5	Docente de tiempo c	1 año y 6 meses	Escuela de ciencias
Valle Del Cauca	4	Familiar	0	Palмира	Valle Del Cauca	7	Docente de tiempo c	7 años	Programa de ritmar
Valle Del Cauca	3	En arriendo	2	Palмира	Valle Del Cauca	1	Docente de tiempo c	1 año	ECSAH Programa de p
Valle Del Cauca	4	En arriendo	3	Palмира	Valle Del Cauca	6	Docente de tiempo c	6 años	ECSAH- Programa d
Valle Del Cauca	3	Familiar	2	Palмира	Valle Del Cauca	5	Docente de tiempo c	5 años	Escuela de ingenieria
Valle del Cauca	3	En arriendo	1	Palмира	Valle Del Cauca	3	Docente de tiempo c	3 años	ECSAH
Valle Del Cauca	4	Familiar	0	Palмира	Valle Del Cauca	9	Docente de tiempo c	9 años	Escuela de Ciencias B
Valle Del Cauca	4	En arriendo	3	Palмира	Valle Del Cauca	6	Docente de tiempo c	6 años	ECSAH- Programa d
Valle Del Cauca	4	Propia	3	Palмира	Valle Del Cauca	0,5	Docente de tiempo c	menor de un año	Programa de psicolo

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial.

TIPO DE CONTRATO	HORAS DIARIAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS CONTRACTUALMENTE	TIPO DE SALARIO	Dimensión: Características del liderazgo - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Características del liderazgo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Retorno del desempeño - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Retorno del desempeño - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Relaciones con los colaboradores - Forma A (puntuaje transformado)
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	19,2	Riesgo medio	41,1	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	0
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	30,8	Riesgo muy alto	62,9	Riesgo muy alto	70	Riesgo muy alto	0
Temporal de 1 año a 2 años	8	Fija (diaria, semanal)	53,8	Riesgo muy alto	21,4	Riesgo medio	60	Riesgo muy alto	0
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	40,4	Riesgo alto	16,1	Riesgo bajo	70	Riesgo muy alto	0
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	23,1	Riesgo medio	14,3	Riesgo bajo	25	Riesgo bajo	22,2
Temporal de 1 año a 2 años	8	Fija (diaria, semanal)	25	Riesgo medio	1,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	70	Riesgo muy alto	0
Temporal de 1 año a 2 años	8	Fija (diaria, semanal)	42,3	Riesgo alto	30,4	Riesgo alto	10	Sin riesgo o riesgo despreciable	47,2
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	40,4	Riesgo alto	16,1	Riesgo bajo	70	Riesgo muy alto	0
Temporal de menor de 1 año	8	Fija (diaria, semanal)	15,4	Riesgo bajo	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo bajo	0

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial.

Dimensión: Relación con el colaborador - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (puntuaje transformado)	DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Claridad de rol - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Claridad de rol - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Capacitación - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Capacitación - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Participación y manejo del cambio - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Participación y manejo del cambio - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A (puntuaje transformado)
Sin riesgo a riesgo despreciable	26,2	Riesgo alta	57,1	Riesgo muy alta	58,3	Riesgo muy alta	68,8	Riesgo muy alta	37,5
Sin riesgo a riesgo despreciable	55,5	Riesgo muy alta	50	Riesgo muy alta	25	Riesgo media	50	Riesgo alta	37,5
Sin riesgo a riesgo despreciable	31,7	Riesgo alta	17,9	Riesgo media	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	50	Riesgo alta	0
Sin riesgo a riesgo despreciable	26,8	Riesgo alta	57,1	Riesgo muy alta	83,3	Riesgo muy alta	62,5	Riesgo muy alta	50
Riesgo baja	20,1	Riesgo media	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	25	Riesgo media	25	Riesgo baja	0
Sin riesgo a riesgo despreciable	17,1	Riesgo baja	28,6	Riesgo alta	25	Riesgo media	37,5	Riesgo media	25
Riesgo alta	35,4	Riesgo muy alta	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	6,3	Sin riesgo a riesgo despreciable	0
Sin riesgo a riesgo despreciable	26,8	Riesgo alta	57,1	Riesgo muy alta	83,3	Riesgo muy alta	62,5	Riesgo muy alta	50
Sin riesgo a riesgo despreciable	7,9	Sin riesgo a riesgo despreciable	32,1	Riesgo alta	50	Riesgo alta	18,8	Riesgo baja	6,3

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

Dimensión: Oportunidades para el aprendizaje y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO Control sobre el trabajo - Forma A (puntuaje transformado)	DOMINIO Control sobre el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Demandas emocionales - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Demandas emocionales - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Demandas cuantitativas - Forma A (puntuaje transformado)
Riesgo muy alta	25	Riesgo bajo	51,2	Riesgo muy alta	16,7	Riesgo bajo	38,9	Riesgo alta	29,2
Riesgo muy alta	33,3	Riesgo medio	41,7	Riesgo muy alta	62,5	Riesgo muy alta	30,6	Riesgo medio	29,2
Sin riesgo o riesgo despreciable	33,3	Riesgo medio	24,2	Riesgo medio	20,8	Riesgo bajo	33,3	Riesgo medio	33,3
Riesgo muy alta	41,7	Riesgo medio	54,3	Riesgo muy alta	54,2	Riesgo muy alta	50	Riesgo muy alta	66,7
Sin riesgo o riesgo despreciable	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	4,3	Sin riesgo o riesgo despreciable	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	22,2	Riesgo bajo	25
Riesgo alta	50	Riesgo alta	32,1	Riesgo alta	31,3	Riesgo medio	41,7	Riesgo alta	45,8
Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo bajo	4,4	Sin riesgo o riesgo despreciable	6,3	Sin riesgo o riesgo despreciable	33,3	Riesgo medio	41,7
Riesgo muy alta	41,7	Riesgo medio	54,3	Riesgo muy alta	54,2	Riesgo muy alta	50	Riesgo muy alta	66,7
Riesgo bajo	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	22,4	Riesgo medio	33,3	Riesgo alta	27,8	Riesgo medio	37,5

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

Dimensión: Demandar cuantitativa - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Demandar de carga mental - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Demandar de carga mental - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Cumplimiento del rol - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Cumplimiento del rol - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Demandar de la jornada de trabajo - Forma A (puntuaje transformado)
Riesgo bajo	18,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	4,2	Sin riesgo o riesgo despreciable	60	Sin riesgo o riesgo despreciable	50	Riesgo muy alta	50
Riesgo bajo	93,8	Riesgo muy alta	8,3	Sin riesgo o riesgo despreciable	80	Riesgo medio	40	Riesgo alta	50
Riesgo bajo	50	Riesgo alta	20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	80	Riesgo medio	50	Riesgo muy alta	41,7
Riesgo muy alta	62,5	Riesgo muy alta	29,2	Sin riesgo o riesgo despreciable	80	Riesgo medio	55	Riesgo muy alta	50
Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo bajo	33,3	Sin riesgo o riesgo despreciable	65	Riesgo bajo	35	Riesgo medio	75
Riesgo medio	31,3	Riesgo bajo	20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	80	Riesgo medio	40	Riesgo alta	50
Riesgo medio	75	Riesgo muy alta	20,8	Sin riesgo o riesgo despreciable	100	Riesgo muy alta	30	Riesgo medio	83,3
Riesgo muy alta	62,5	Riesgo muy alta	29,2	Sin riesgo o riesgo despreciable	80	Riesgo medio	55	Riesgo muy alta	50
Riesgo medio	50	Riesgo alta	25	Sin riesgo o riesgo despreciable	55	Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo bajo	16,7

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

Dimensión: Demandar de la jornada de trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Demandar del trabajo - Forma A (puntuaje transformado)	DOMINIO: Demandar del trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Recompensar derivado de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Recompensar derivado de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Reconocimient o y compensación - Forma A (puntuaje transformado)	Dimensión: Reconocimie nto y compensació n - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Recampe nsar - Forma A (puntuaje transform ado)	DOMINIO: Recampen sar - Forma A (nivel de riesgo)	PUNTAJE TOTAL del cuartileario de factores de riesgo psicosocial intralabral - Forma A (puntuaje transformado)
Riesgo alto	30,5	Riesgo bajo	15	Riesgo alto	25	Riesgo medio	20,5	Riesgo medio	31,7
Riesgo alto	47,5	Riesgo alto	15	Riesgo alto	16,7	Riesgo bajo	15,9	Riesgo medio	46,3
Riesgo alto	37	Riesgo medio	15	Riesgo alto	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	6,8	Riesgo bajo	29,7
Riesgo alto	55	Riesgo muy alta	45	Riesgo muy alta	58,3	Riesgo muy alta	52,3	Riesgo muy alta	45,9
Riesgo muy alta	27,5	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	19,3
Riesgo alto	40,5	Riesgo medio	10	Riesgo medio	4,2	Sin riesgo a riesgo despreciable	6,8	Riesgo bajo	28,3
Riesgo muy alta	39	Riesgo medio	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	0	Sin riesgo a riesgo despreciable	28,5
Riesgo alto	55	Riesgo muy alta	45	Riesgo muy alta	58,3	Riesgo muy alta	52,3	Riesgo muy alta	45,9
Riesgo bajo	33,5	Riesgo bajo	10	Riesgo medio	4,2	Sin riesgo a riesgo despreciable	6,8	Riesgo bajo	20,7

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralabural - Forma A (nivel de riesgo)	Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralabural (puntuaje transformado)	Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralabural (nivel de riesgo)	Dimensión: Relaciones familiares - Extralabural (puntuaje transformado)	Dimensión: Relaciones familiares - Extralabural (nivel de riesgo)	Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales - Extralabural (puntuaje transformado)	Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales - Extralabural (nivel de riesgo)	Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extralabural (puntuaje transformado)	Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extralabural (nivel de riesgo)	Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralabural (puntuaje transformado)
Riesgo alta	25	Riesgo baja	16,7	Riesgo baja	20	Riesgo media	66,7	Riesgo muy alta	8,3
Riesgo muy alta	50	Riesgo alta	0	Sin riesgo a riesgo de	30	Riesgo alta	41,7	Riesgo alta	16,7
Riesgo media	31,3	Riesgo media	0	Sin riesgo a riesgo de	0	Sin riesgo a riesgo de	25	Riesgo baja	11,1
Riesgo muy alta	50	Riesgo alta	0	Sin riesgo a riesgo de	65	Riesgo muy alta	16,7	Riesgo baja	8,3
Sin riesgo a riesgo depreciable	43,8	Riesgo alta	50	Riesgo alta	0	Sin riesgo a riesgo de	16,7	Riesgo baja	2,8
Riesgo media	37,5	Riesgo media	41,7	Riesgo alta	20	Riesgo media	16,7	Riesgo baja	22,2
Riesgo media	31,3	Riesgo media	0	Sin riesgo a riesgo de	25	Riesgo alta	33,3	Riesgo media	22,2
Riesgo muy alta	75	Riesgo muy alta	41,7	Riesgo alta	50	Riesgo muy alta	58,3	Riesgo muy alta	16,7
Riesgo baja	37,5	Riesgo media	0	Sin riesgo a riesgo de	25	Riesgo alta	16,7	Riesgo baja	2,8

Anexo F Sistematización (Excel) de resultados de los instrumentos de riesgo psicosocial...

Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral (puntuaje transformada)	Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda - Extralaboral (puntuaje transformada)	Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda - Extralaboral (nivel de riesgo)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntuaje transformada)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (nivel de riesgo)
Riesgo bajo	58,3	Riesgo muy alta	0	Sin riesgo a riesgo de proce	22,6	Riesgo medio
Riesgo alta	50	Riesgo muy alta	87,5	Riesgo muy alta	36,3	Riesgo muy alta
Riesgo bajo	41,7	Riesgo alta	56,3	Riesgo muy alta	21	Riesgo medio
Riesgo bajo	33,3	Riesgo alta	0	Sin riesgo a riesgo de proce	24,2	Riesgo alta
Sin riesgo a riesgo de	58,3	Riesgo muy alta	37,5	Riesgo alta	23,4	Riesgo alta
Riesgo alta	25	Riesgo medio	25	Riesgo medio	25,8	Riesgo alta
Riesgo alta	25	Riesgo medio	18,8	Riesgo medio	22,6	Riesgo medio
Riesgo alta	33,3	Riesgo alta	93,8	Riesgo muy alta	47,6	Riesgo muy alta
Sin riesgo a riesgo de	25	Riesgo medio	56,3	Riesgo muy alta	21	Riesgo medio

Anexo H Categorías y significado de los factores situacionales.



Anexo H Categorías y significado de los factores situacionales.

DESCRIBIR LOS FACTORES SITUACIONALES QUE GENERA LA SOBRECARGA LABORAL EN LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA Y COMO ESTOS AFECTA SU SISTEMA FAMILIAR.

PSICOLOGIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES, NUEVOS APORTES.

Autor: Leonardo Schavarstein.

PAG	CATEGORIAS	CONCEPTOS	PREGUNTAS
22	FACTOR SITUACIONAL	Es la característica del tiempo, y espacio que permita comprender como estas determinaciones reciprocas concurren a la dinámica de los cambios sociales.	1- Tiempo de vinculación a la universidad 2- Tipo de contrato 3- Tiempo de la relación de pareja 4- Cuantos días a la semana trabaja 5- Que horarios maneja en su trabajo
44	CONCEPTO DE SITUACIÓN	Es considerado a la luz del concepto de situación de tiempo, lugar, personas, recursos, relaciones con el contexto son factores que determinan (geografía) de un grupo o de una organización.	6- Como distribuye el tiempo de trabajo, familia y diversión ¿explique? 7- En su trabajo como docente maneja horarios flexibles? 8- Como están distribuidas las actividades laborales en estos horarios, especifique? 9- Maneja horarios laborales de noche? 10- Tiene que trabajar los fines de semana ¿por qué? 11- El tiempo que usted le dedica al trabajo impide la participación igualitaria en responsabilidad y actividades del hogar?

22	EL MUNDO INTERNO DEL SUJETO.	Es la configuración del mundo interno del sujeto buscando las indagaciones que se encuentra en la interacción internas y externas.	<p>1- Que experimenta usted al asignar el tiempo de su familia, al desarrollo de actividades laborales?</p> <p>2- Siente que encuentra apoyo en su familia, cuando ha tenido un día laboral pesado SI__ NO__ De qué forma?</p> <p>3- Como se siente usted en general en su vida actual familiar y laboral?</p> <p>4- Como se siente usted en cuanto a las responsabilidades que maneja en su trabajo?</p> <p>5- Al llegar a casa del trabajo, a menudo llega cansado que hace frente a esta situación?</p>
24	LA TECNOLOGIA	La tecnología en uso las transformaciones de la realidad que operan incidencia en los procesos de la adjudicaciones de roles.	<p>1- ¿Qué papel juega la tecnología en el desarrollo de su trabajo como docente universitario? explique.</p> <p>2- ¿Considera usted que ha incorporado y asimilado satisfactoriamente el uso de las tics en su rol como docente?</p> <p>3- ¿Piensa usted que la universidad le brinda las herramientas necesarias y adecuadas para realizar sus actividades presenciales y virtuales? Mencione alguna de esas herramientas básicas?</p>

<p>41</p> <p>42</p>	<p>LOS CONFLICTOS Y SUS RACIONALIDAD SUDYACENTE</p>	<p>El concepto de transversalidad y de la dialéctica de lo instituido y de la instituyente convoca a pensar en la noción de un conflicto en los procesos inter e intra grupales.</p> <p>Es decir que todo conflicto tiene una razón de ser, y que desentrañarla, es esencial para su comprensión y resolución. El reconocimiento de una racionalidad dominante en la organización y la jerarquía de valores que la sostienen en un requisito indispensable para ubicar los conflictos.</p> <p>Los distintos tipos de racionalidad subyacente en los conflictos en la organización:</p> <p>a- Racionalidad política: la lucha por el poder y su correlato, el deseo de reconocimiento convirtiéndola en razón de ser. Presencia inexcusable en el análisis del dominio de las relaciones.</p> <p>b- Racionalidad afectividad: basada en la estructura liviana libidinal de los grupos, en su capacidad para la interacción de los afectos, a sus disociaciones, respecto a sus tareas.</p> <p>c- Racionalidad técnica: Reconocimiento de los modos tecnológicos y de producción, como prioritarios en la determinación de las relaciones entre las participante</p> <p>f- Sostén de los principios organizativos que se coinciden como necesarios para el logro de una acción más eficaz.</p>	<p>1- ¿ Las situaciones de conflicto entre los trabajadores se intentan solucionar de manera abierta y clara ¿Cuál es el procedimiento?</p> <p>2- ¿Ante la incorporación de nuevos docentes considera que surge una actitud de competencia en el entorno laboral?</p>
---------------------	---	--	---

**MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 - (Julio 17).**

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el

estrés ocupacional”.

El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-Ley 205 de 2003,

CONSIDERANDO: Que el literal c) de artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

<p>CAPÍTULO I - Objeto, ámbito de aplicación y definiciones:</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.</p>	<p>1- Describa las funciones que desarrolla como docente universitario? 2- A qué hora inicia y finaliza su jornada laboral 3- Cree usted que la organización le brinda el espacio y el ambiente para desarrollar sus actividades como docente? 4- Cómo se siente cuando debe desplazarse a otros lugares en el desarrollo de su rol como docente (instituciones o municipios). 5- Cómo es el ambiente de trabajo con sus estudiantes?</p>
--	-------------------------------	---	---

	Carga de trabajo:	Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.	<p>1- ¿Su rol como docente le da la autonomía para el tiempo en relación con las actividades curriculares?</p> <p>2- ¿Acompaña procesos de aprendizaje en la modalidad virtual? ¿Cuántos grupos? ¿Qué tiempo asigna en el día al desarrollo de este proceso?</p> <p>3- ¿En su hogar desarrolla actividades del trabajo? ¿En qué espacio de tiempo?</p> <p>4- ¿Cree usted que el tiempo que le brinda la universidad le permite ejecutar adecuadamente su rol como docente?</p> <p>5- ¿En su desempeño como docente, exige atender asuntos al mismo tiempo?</p> <p>6- ¿La organización le brinda un manual de funciones para el desarrollo de su cargo?</p>																								
<p>TRATADO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO VOLUMEN DOS: ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO Editado: Peiro José María & Prieto Fernando</p>																											
199	TRABAJO-FAMILI	Estos modelos tradicionales conciben a la organización y la familia competidoras por el tiempo y energía por el individuo así, las demandas de la organización son excesivas, la atención por parte del individuo a las necesidades familiares serán menor y la disponibilidad de la familia apoyar al trabajo y al individuo puede desaparecer (Goode, 1960), sin embargo en la práctica, dada la dependencia de la familia respecto al trabajo, la situación es muy distinta. Mientras la organización proporciona un empleo estable, la familia apoyara el trabajo y la	<p>1- Como se encuentra conformada su sistema familiar:</p> <table border="1" data-bbox="1430 1101 1990 1333"> <thead> <tr> <th>Genero</th> <th>Edad</th> <th>Parentesco</th> <th>Rol que desempeña</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Genero	Edad	Parentesco	Rol que desempeña																				
Genero	Edad	Parentesco	Rol que desempeña																								

		carrera de sus miembros.	
200	CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA	<p>El conflicto trabajo- familia es una forma de conflicto inter-rol, es decir demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales. Las demandas familiares y del trabajo son en cierto grado incompatibles de forma que la participación en un ámbito dificulta la participación en el otro (Greenhaus y Beutell 1985), el conflicto trabajo- familia se refiere al estrés que se origina en la incompatibilidad que en muchas ocasiones se producen entre las demandas del trabajo y familia.</p> <p>Distinguen tres tipo de conflicto trabajo – familia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a- Conflicto basado en el tiempo. b- Conflicto basado en el agotamiento o en la tensión c- Conflicto basado en la conducta 	<p>2- Cómo reacciona su familia, al ver que usted lleva trabajo a casa.</p> <p>3- El trabajo lo aparta de actividades familiares.</p> <p>4- El tiempo que le dedica a su familia, a menudo le impide desarrollar actividades laborales?</p> <p>5- Las situaciones presentadas tanto negativas como positivas se ven reflejadas en el proceso de interacción familiar?</p> <p>6- Que es lo que más afecta a su familia del cargo que desempeña como docente universitario?</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo I Sistematización de los datos

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO7	SUJEEO 8	SUJETO 9
FACTOR SITUACIONAL CONCEPTO DE SITUACIÓN	1- Tiempo de vinculación a la universidad	Un año y seis meses	Siete años	Un año	Cinco años	Seis años	Tres años	Cinco años	Cinco años	Seis meses
	2- Tipo de contrato	Fijo	Fijo	Temporal	Temporal	Temporal	Fijo	Fijo	Temporal	Temporal
	3- Tiempo de la relación de pareja	Soltero (a)	Soltero (a)	Soltero (a)	Soltero (a)	Siete años	Casado (a)	Doce años	Trece años	Catorce años
	4- Cuantos días a la semana trabaja	Seis	Cinco	Seis	Seis	Seis	Seis	Seis	Seis	Seis
	5- Que horarios maneja en su trabajo	El docente maneja durante su periodo laboral semanalmente cuarenta horas entre lunes a sábados para realizar sus tareas de docencia permitiendo diariamente tener un horario de seis horas.	El sujeto dos manifiesta que desempeñar su trabajo durante un periodo de ocho a diez horas de acuerdo a la exigencia académica que tiene en el momento.	El docente comenta que su horario empieza desde las 7:00 AM a finalizando a las 6:00 PM	El sujeto cuatro resalta que ocho horas diarias.	El docente da a conocer que trabaja cuarenta y ocho horas semanales distribuidas en ocho horas diarias para su labor de docencia.	El docente distribuye su labor diaria en un horario de 7:00 AM a 12 PM y 2:00 PM a 5:00 PM	El docente relaciona su horario en horas de la tarde y noche no tiene un horario específico.	El docente comenta que regularmente maneja un horario diario de 8:00 AM a 6:00 PM	El sujeto acomoda su horario como son: tres días completos en un horario de ocho horas y sus otros tres días en medio tiempo.

	6- Como distribuye el tiempo de trabajo, familia y diversión ¿explique?	Durante la semana se maneja un horario flexible como es de lunes a viernes dentro esta semana maneja tres días con un horario ocho horas y los otros dos días restante un horario de cuatro horas y el día sábado ya que este demandad mas por la modalidad académica que maneja la universidad es de ocho a seis horas, y el resto del sábado y domingo lo distribuye a su familia y diversión.	Entre semana distribuye su trabajo y fin de semana a partir después de las 5:00 de la tarde se dedica a su familia y diversión.	Entre semana durante el día trabaja y en la noche descansa y comparte con su familia así también los fines de semanas a partir desde el sábado en la noche.	El docente distribuye su trabaja de lunes a sábado cumpliendo con un horario de ocho horas, y en los fines de semana comparte con su familia.	Su tiempo laboral es entre semana y el día sábado ya que la modalidad académica de la universidad lo exige, y los domingos y festivos se los distribuye a la familia y diversión.	Su mayor tiempo la pasa en el trabajo ya que esta de lunes a sábado y los fines de semana comparte con la familia	Trabaja de lunes a sábado en este días medio tiempo, contribuyendo a la familia una parte del sábado y domingo para compartir con ellos.	Generalmente cumple el tiempo laboral durante la semana y la una vez en la noche salen a divertirse con su esposo, y los domingos comparte con la familia.	Entre semana se dedica al trabajo y en la noche y el domingo a la familia y la diversión es muy poco.
--	---	--	---	---	---	---	---	--	--	---

7- En su trabajo como docente maneja horarios flexibles?	Sí, de acuerdo a los cursos que tiene y la organización que les da cada uno.	Sí, porque la universidad ofrece esta modalidad.	Si, por la modalidad que ofrece La universidad.	Si, ya que él puede manejar sus horarios pero en algunos momentos no le alcanza.	Si, tiene autonomía en los horarios permitiendo cumplir con su horario laboral.	Si, ya que le permite hacer y acomodarse como le parece en actividad laboral.	Si, por la dinámica de la universidad.	Si, la universidad presta la flexibilidad para manejar el desempeño laboral y así saber organizarse.	Si, ya que el horario que maneja le permite hacer su labor tanto en cursos virtuales como demás procedimientos, de la universidad.
8- Como están distribuidas las actividades laborales en estos horarios, especifique?	Atención al campo virtual, acompañamiento, a estudiantes, cursos presenciales, grupos de semilleros de investigación y reuniones de la universidad	Docencia, investigación, y administración, en la universidad	En la mañana maneja cursos virtuales, atención al estudiante de 10:00 AM a 12 PM, y en la tarde en procesos administrativos, de la universidad.	Hay actividades fijas como cursos virtuales, asesorías a estudiantes, cursos presenciales este se maneja en horario del sábado pero en semana sigue procedimiento académico del estudiante.	El horas de la mañana se realizan atención al campo virtual, y acompañamiento o a estudiantes y en horas de la tarde proceso administrativo	Durante su horario diario maneja todo lo que tiene que ver con proceso de docente tanto virtual como presencial.	Hay un espacio para la atención de cursos virtuales y en los días sábado la atención de cursos presenciales.	Es un poco complejo ya que tiene cursos virtuales, evaluativos, atención al estudiante y apoyo administrativo a otras escuelas.	Son: cursos virtuales, calificar los productos académicos del estudiante, revisar informes, y el día sábado asesoría en prácticas profesionales que es presencial
9- Maneja horarios laborales de noche?	No, pero hay una temporada como es el cierre de calificaciones más en el	Debes en cuando en cursos virtuales, y cuando citan a reuniones o actividades que se toman	No maneja	Si, en ocasiones revisión de cursos virtuales que durante el día no pudo	No es frecuente ya que solo a finales de semestre en cierre de calificaciones.	De acuerdo al cierre de las actividades de cursos virtuales como trabajo colaborativos y el cierre de	Si.	No, es muy rara vez de pronto por algún ejercicio que requiera la universidad.	No maneja.

		campo virtual el cual se debe hacer en casa.	tiempo.		revisar.		semestre.			
	10- Tiene que trabajar los fines de semana ¿porque?	Sí, porque el sábado es el día fuerte de la universidad para cursos presenciales y atención al estudiante.	Si, está establecido en la universidad tanto los sábados como en ocasiones los domingos.	Por la modalidad de la universidad se trabaja el sábado todo el día.	Si, por la modalidad de la universidad.	Los sábados a atención al estudiante y aspirante de 8:30 AM a 12:00 PM y de 1:30 PM a 4:00 PM.	Si, ya que su labor como docente tiene cursos presenciales los días sábados.	Si, por la dinámica que maneja la universidad ya que la atención a los cursos tradicionales se maneja sábados y domingos.	Los sábados ya que la universidad tiene esta prestación de servicios al estudiante.	Los sábados por el tipo y estilo de oferta académica de la universidad.
	11- El tiempo que usted le dedica al trabajo impide la participación igualitaria en responsabilidad y actividades del hogar?	No siempre, el día más fuerte es el sábado.	Sí, claro	Si le impide, pero vive solo en los quehaceres del hogar el cual en ocasiones contracta alguien para esta actividad en su hogar.	Si, ya que llega un poco cansado el cual le impide en ocasiones participación igualitaria en actividades del hogar.	Sí, pero trata de ayudar en la casa	No, ya que su pareja y el sujeto son los encargados de la responsabilidad de los quehaceres del hogar.	NO	No, tiene mucha disciplina tanto en su trabajo como en el hogar.	NO
EL MUNDO INTERNO DEL SUJETO	12- Que experimenta usted al asignar el tiempo de su familia, al desarrollo de actividades laborales?	Un poco de malgenio y más en el cierre de los cursos y las calificaciones.	Frustración y cansancio	Si siempre produce angustia y la necesidad de estar con la familia.	Me da un poco de ansiedad de ver que no puedo estar con mi familia por la responsabilidad, con mi trabajo	Culpa por no estar con ellos como compartir espacios el cual se siente frustrado.	Un poco de malgenio pero es raro ya que no es siempre, es mas al cierre de semestre.	Nunca combina las dos cosas, y hasta el momento no ha sucedido.	El tiempo de la familia es para la familia, casi nunca lleva trabajo a la casa y si piden alguna información inmediata de	Molestia, pero no se da frecuentemente solo se da en cierre de semestre y en calificaciones de trabajo

									pronto sí.	colaborativos el cual le genera tiempo extra.
	13- Siente que encuentra apoyo en su familia, cuando ha tenido un día laboral pesado SI__ NO__ De qué forma?	Sí, porque comprende que ha llegado cansado (a) y su hija entiende y se ve el apoyo	Si, estás de acuerdo y le colaboran.	Si, le demuestran el apoyo y comunican lo que le ha sucedido durante el día.	Si, ya que siempre son su sostén y comprende todo lo que hace.	Si, se trata de dialogar y comprender	Si, En cuanto a las labores del hogar hay apoyo por parte de la pareja.	Si, cuando la universidad exige un día completo sea sábado o domingo..	Si, su pareja ayuda en los quehaceres del hogar	Si, comenta en familia el desarrollo de las actividades del día, sus hijos son muy pequeños con ellos juegan el cual ayudan a des-estresarse
	14- Como se siente usted en general en su vida actual familiar y laboral?	En la vida familiar y laboral se siente muy bien	Se siente normal	Bien, pero a veces se siente sola a nivel familiar ya que la familia no vive con ella.	Se siente bien en su parte laboral y familiar.	Se siente bien y perfecto en su trabajo y familia.	No sabe, en la parte laboral se siente bien ya que ejerce la profesión y familiar quisiera dedicarle más tiempo.	En estos momentos se siente bien ya que la parte de los procesos laborales casi no maneja estrés y en la parte familiar no tiene inconvenientes.	Muy bien	Bien, contento.

	15- Como se siente usted en cuanto a las responsabilidades que maneja en su trabajo?	Bien, a gusto	Debe de hacerlos, se siente bien.	Bien, se considera que la responsabilidad justa casi siempre.	En ocasiones bien en otras un poco agotado.	Alguna veces un poco estresado pero manejable.	Se siente a gusto con las actividades que realiza.	Cumple con ellas y se siente a gusto.	Bien.	Cómodo y contento.
	16- Al llegar a casa del trabajo, a menudo llega cansado que hace frente a esta situación?	Hace otras actividades, comparte con la hija, descansa y hace labores del hogar.	Descansar y dormir	Dormir	Ver algún programa de televisión que le gusta o escuchar música	Descansar y estar con la familia.	Seguir, tomar fuerzas y tratar de realizar las labores del hogar normalmente.	Casi y en general no llega cansado comparte con la familia.	Tomar un baño y descansar.	Compartir con la familia ayuda a bajar el casación.
TRABAJO-FAMILI	17- Como se encuentra conformada su sistema familiar	Su hija tiene 11 años de edad estudia el bachillerato	Vive solo ya que el docente es divorciado, no tiene hijos.	La docente es soltera comparte con su madre de 47 años de edad es ama de casa Padrastro de 48 años de edad es maestro de obra, y sus dos hermano de 16 y 22 años de edad son estudiantes.	Hija estudiante	Esposa y sus dos hijos	Esposo e hijo	Esposa de 31 años de edad trabaja en atención al cliente y sus dos hijos estudian	Esposo tiene 35 años de edad trabaja como asesor comercial.	Esposa de 38 años de edad se desempeña como trabajadora social y tiene dos hijas estudian.
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	18- Cómo reacciona su familia, al ver que usted lleva trabajo a casa.	La hija se ríe no le molesta hace comentarios como por ejemplo que pereza ser grande y trabajar	No le gusta se incomoda	No le gusta para nada, siempre le recalcan que debe de descansar aunque sea los fines de semana	No le gusta se molestan.	No es positiva la reacción	Inconformidad, pero se acostumbran al verlo coger libros o equipos, manifiestan desilusión.	Si, en algunos momentos se lleva trabajo a casa es ocasional y no genera ningún tipo de reacción	No lleva trabajo a casa trata lo posible de no hacerlo.	No hay reacción poco lleva trabajo a casa.

	19- El trabajo lo aparta de actividades familiares.	A veces, procura pedir permiso o compensar para ir a la actividad de la hija al colegio, el cual casi no es común.	Si	En ocasiones	Si a veces	Algunas veces	No siempre, trato que las actividades se realicen en horarios diferentes y lo más importante es dedicarle algo del día a la familia	No	Si, el trabajo es una cosa y la familia otra en cual se debe responsabilizar de los horarios.	No
	20- El tiempo que le dedica a su familia, a menudo le impide desarrollar actividades laborales?	No	No	No	No	No	No, acomoda el horario para las actividades laborales.	No	No	No
	21- Las situaciones presentadas tanto negativas como positivas se ven reflejadas en el proceso de interacción familiar?	Se trata de no mezclar estas emociones del trabajo a la casa	Si a veces	Nunca	Si	Trata de no hacerlo	Un poco	Si, en algún momento hay un estrés laboral pero se trata de no involucrar a la familia.	No	Si un poco a veces
	22- Que es lo que más afecta a su familia del cargo que desempeña como docente universitario?	Lo días sábados, pero se compensan en la semana en horas de la tarde, pero este día es irremplazabl	La sobre carga del trabajo	No, se ve afectada	El tiempo no dedicado	En ocasiones el tiempo que no puede dedicarle a la familia.	El tiempo	No, afecta sino que se disgustan que llamen al celular en horas de descanso	No, ningún tipo de afición en la familia por ahora ya que en el momento no tiene hijos.	El tiempo laboral de los sábados.

		e para con la hija.								
--	--	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

TABLA N° 2. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)

Tabla N° 3. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia. Formato individual intralaboral formato A. (2010)