



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

# **Extensión de la actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud, en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá**

**Silvio Germán Telpiz de la Cruz**

**Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Enfermería  
Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo  
Bogotá, D.C.  
2014**



# **Extensión de la actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud, en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá**

**Silvio Germán Telpiz de la Cruz**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo

Directora  
**María Amparo Lozada de Díaz**  
Mg. en Salud Ocupacional

**Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Enfermería  
Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo  
Bogotá, D.C.  
2014**



## Resumen

**Objetivo:** Identificar la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y su relación potencial con las manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

**Método:** Estudio descriptivo transversal; escenario, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, periodo 2011 a 2014; población, 721 docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá con dedicación exclusiva, muestra aleatoria 148 docentes, de los cuales 104 respondieron el cuestionario. Se utilizó el modelo conceptual de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, los instrumentos utilizados fueron el método CoPsoQistas<sup>21</sup>, CVT-GOHISALO, Norma NTP 732 que cuentan con validez y confiabilidad, además se realizó un inventario de elaboración propia.

**Resultados:** Se analizaron con Excel, Epi Info (3.5.4) y SPSS (versión 21), se contó con el respectivo aval ético, la autorización de las facultades de la Universidad Nacional y la autorización escrita de los docentes participantes. Se encontró extensión de la actividad laboral en el tiempo libre del 84% de los docentes (trabajan más de 44 horas a la semana) y el 73% lo realiza de forma habitual, aparentemente influenciado por condiciones de la organización, de la tarea, la carga mental, condiciones extralaborales y condiciones individuales que afectan la salud de los docentes.

**Conclusiones:** Los docentes de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional, sede Bogotá, en su mayoría extienden la actividad laboral de forma permanente y las principales manifestaciones de salud que posiblemente se asocian son problemas a nivel mental, estrés y somatización del mismo manifestado en alteraciones gastrointestinales, nerviosas y cutáneas, afecta el descanso y sueño; afecta el control y satisfacción sobre el trabajo y agotamiento emocional.

**Recomendaciones:** Se sugiere poner como tema de discusión al interior de la planta docente la conjugación del trabajo y la vida familiar. Así como realizar estudios más detallados sobre las condiciones de trabajo de los docentes, donde se puede establecer una relación de los efectos que ésta generan en la salud, involucrando a toda la planta docente, no solo a los que tienen la categoría de dedicación exclusiva.

**Limitaciones:** Se encontró dificultad al momento de investigar un tema muy específico como fue: extensión de la actividad laboral y las potenciales manifestaciones de salud en docentes. Y para poder dar respuesta a este objetivo fue necesario construir una herramienta para recolectar la información a partir de tres instrumentos y la creación de un inventario, dejando en evidencia la necesidad de construir instrumentos que permitan medir y así sobrepasar el proceso descriptivo.

**Palabras clave:** salud laboral, docentes, horas de trabajo, condiciones de trabajo, aspectos psicosociales

## Abstract

**Objective:** To identify the extent of work activity in leisure time and its potential relationship to health demonstrations professors from the National University of Colombia, Bogotá.

**Method:** A cross; scenario, National University of Colombia, Bogotá, period 2011-2014; population, 721 teachers from the National University of Colombia, Bogotá full-time, random sample of 148 teachers, of whom 104 completed the questionnaire. The conceptual model of the Masters in Health and Safety at Work was used, the instruments used were CoPsoQ-ISTAS21 method, CVT-GOHISALO, Norma NTP 732 that have validity and reliability, plus homemade inventory was made.

**Results:** We analyzed with Excel, Epi Info (3.5.4) and SPSS (version 21) was counted with the respective ethical endorsement, authorization of the powers of the National University and the written authorization of participating teachers. Extension of labor activity was found in the time of 84% of teachers (working more than 44 hours a week) and 73% do so regularly, apparently influenced by conditions of the organization, task, the mental load, outside work conditions and individual conditions that affect the health of teachers.

**Conclusions:** full-time faculty of the Universidad Nacional in Bogotá, most work activities extend permanently and major health events possibly associated problems are mentally, stress and somatization thereof expressed in gastrointestinal disorders , nerve and skin, affects the rest and sleep; affects the control and satisfaction on labor and emotional exhaustion.

**Recommendations:** It is suggested to put the topic of discussion within the faculty conjugation of work and family life. And more detailed studies on the working conditions of teachers, where you can establish a relationship of the effects it generates on health, involving the entire faculty, not just those who have the status of dedication.

**Limitations:** difficulty was found when investigating a very specific topic as it was: extension of the work activity and potential health manifestations teachers. And in order to respond to this goal was necessary to build a tool to collect information from three instruments and the creation of an inventory, revealing the need to build instruments to measure and thus exceed the descriptive process.

**Keywords:** Occupational Health, Faculty, Work Hours, Working Conditions, Psychology

# Contenido

	Pág.
<b>Resumen</b> .....	<b>V</b>
<b>Lista de gráficas</b> .....	<b>X</b>
<b>Lista de tablas</b> .....	<b>XVII</b>
<b>Lista de anexos</b> .....	<b>XX</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Problematización del objeto de estudio</b> .....	<b>3</b>
1.1 Justificación.....	3
1.2 Pregunta de investigación .....	7
<b>2. Objetivos</b> .....	<b>9</b>
2.1 Objetivo general .....	9
2.2 Objetivos específicos .....	9
<b>3. Marco referencial</b> .....	<b>11</b>
3.1 El proceso de trabajo en la educación superior .....	11
3.1.1 Flexibilidad laboral y educación superior .....	11
3.1.2 Flexibilidad laboral externa .....	12
3.1.3 Flexibilidad laboral interna .....	12
3.2 Modelo de condiciones de trabajo .....	13
3.3 Carga mental.....	16
3.3.1 Exigencias psicológicas cuantitativas .....	16
3.3.2 Exigencias psicológicas emocionales .....	17
3.3.3 Exigencias psicológicas cognitivas .....	17
3.3.4 Exigencias de esconder emociones.....	17
3.4 Condiciones de la organización.....	18
3.4.1 Apoyo social y calidad de liderazgo .....	18
3.4.2 Compensaciones del trabajo.....	20
3.4.3 Control sobre el trabajo .....	21
3.4.4 Organización y división del tiempo de trabajo .....	22
3.5 Condiciones extralaborales .....	25
3.5.1 Administración del tiempo libre .....	25
3.5.2 Tiempo de recuperación de la capacidad de trabajo en la educación superior.....	25
3.5.3 Tiempo libre y tiempo de trabajo.....	26
3.6 Manifestaciones de salud.....	26
3.6.1 Manifestaciones generales de salud, estrés y satisfacción laboral .....	27
3.6.2 Manifestaciones de Estrés Laboral Crónico “Burnout” .....	28

3.6.3	Manifestaciones físicas de salud .....	29
<b>4.</b>	<b>Marco metodológico .....</b>	<b>31</b>
4.1	Tipo de estudio .....	31
4.2	Escenario o Área de estudio .....	31
4.3	Universo .....	31
4.4	Población .....	31
4.5	Criterios de muestreo .....	31
4.5.1	Criterios de inclusión .....	31
4.5.2	Criterios de exclusión .....	32
4.6	Muestra .....	32
4.6.1	Muestreo aleatorio estratificado .....	32
4.6.2	Calculo de la muestra estratificada .....	33
4.7	Método y procedimientos de recolección de datos .....	33
4.7.1	Extensión de la actividad laboral .....	33
4.7.2	Definición de instrumentos .....	35
4.8	Recopilación de información .....	36
4.9	Procesamiento y análisis de la información .....	36
4.9.1	Control de los sesgos .....	37
4.9.2	Sesgo de definición .....	37
4.9.3	Sesgos de muestreo .....	37
4.9.4	Sesgos durante la toma de datos .....	38
4.9.5	Sesgos de análisis e interpretación .....	38
4.10	Aspectos éticos .....	38
4.10.1	Inicio de la Investigación .....	38
4.10.2	Consentimiento Informado .....	38
4.10.3	Tiempos de Recolección de Información .....	39
4.10.4	Privacidad y Confidencialidad de la Información .....	39
4.10.5	Reciprocidad .....	40
4.10.6	Beneficios de la investigación .....	40
4.11	Propiedad Intelectual .....	40
<b>5.</b>	<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>43</b>
5.1	Caracterización sociodemográfica .....	43
5.2	Desarrollo de actividades extra jornada de trabajo: causas .....	45
5.1.1	Carga Mental .....	46
5.1.2	Condiciones de la Organización .....	48
5.1.3	Condiciones Extra-laborales .....	59
5.1.4	Triangulación dimensiones de condiciones de trabajo .....	62
5.2	Actividades laborales de los docentes en el tiempo libre .....	125
5.2.1	Actividades Desarrolladas por los Docentes .....	125
5.3	Manifestaciones de salud potencialmente relacionadas con la extensión de la actividad laboral en docentes .....	132
5.3.1	Manifestaciones Generales de Salud, Estrés y Satisfacción con el Trabajo .....	132
5.3.2	Manifestaciones de Estrés Laboral Crónico “Burnout” .....	134
5.3.3	Manifestaciones físicas de salud .....	135
5.3.4	Manifestaciones comportamentales de salud .....	147
5.3.5	Triangulación dimensiones de salud .....	150
<b>6.</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>199</b>

---

<b>7. Limitaciones del estudio.....</b>	<b>205</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>207</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>217</b>

## Lista de gráficos

	<b>Pág.</b>
Gráfica 1: Porcentaje de carga mental asociada a extensión de actividad laboral.....	47
Gráfica 2: Porcentaje de condiciones de la organización asociado a extensión laboral.....	49
Gráfica 3: Porcentaje de apoyo social y calidad de liderazgo asociado a extensión de actividad laboral. ....	51
Gráfica 4: Porcentaje de compensación del trabajo asociado a extensión de actividad laboral.....	52
Gráfica 5: Porcentaje de control sobre el trabajo asociado a extensión de actividad laboral.....	53
Gráfica 6: Porcentaje de días trabajados generalmente en la semana asociado a extensión de actividad laboral. ....	55
Gráfica 7: Porcentaje de trabajo diurno asociado a extensión de actividad laboral. ....	55
Gráfica 8: Porcentaje de trabajo nocturno asociado a extensión de actividad laboral.....	56
Gráfica 9: Promedio de horas trabajadas en la semana indagada asociada a extensión de actividad laboral. ....	57
Gráfica 10: Promedio de horas trabajadas en una semana asociado a extensión de actividad laboral por Facultad. ....	57
Gráfica 11: Diagrama comparativo entre las horas de trabajo docente y Facultad.....	58
Gráfica 12: Diagrama comparativo entre las Horas de trabajo en docente que extienden habitualmente su actividad laboral y Facultad.....	59
Gráfica 13: Porcentaje de condiciones extra-laborales asociadas a extensión de actividad laboral.....	60
Gráfica 14: Porcentaje de administración del tiempo libre asociado a extensión de actividad laboral.....	61
Gráfica 15: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Condiciones de la Organización.....	65
Gráfica 16: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	65
Gráfica 17: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Calidad de Liderazgo. ....	66
Gráfica 18: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Posibilidad de Relación Social. ....	67
Gráfica 19: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Sexo.....	67
Gráfica 20: Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones y Calidad de Liderazgo. ....	71

Gráfica 21: Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones y Estima. ....	71
Gráfica 22: Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones e Influencia. ....	72
Gráfica 23: Diagrama comparativo de la variable Exigencias Psicológicas Emociones y Apoyo Social Superiores. ....	73
Gráfica 24: Diagrama comparativo de la variable Exigencias psicológicas Emocionales y Posibilidad de Relación Social. ....	73
Gráfica 25: Diagrama comparativo de la variable Exigencias psicológicas Emocionales y Sentimiento de Grupo. ....	74
Gráfica 26: Diagrama comparativo de la variable Conflicto de Rol y Posibilidad de desarrollo en el Trabajo. ....	76
Gráfica 27 Diagrama comparativo de la variable Posibilidad de Relación Social y Control sobre el Trabajo. ....	77
Gráfica 28: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Extensión de la Actividad Laboral. ....	79
Gráfica 29: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Exigencia de Esconder Emociones. ....	80
Gráfica 30: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Compensación de Trabajo. ....	81
Gráfica 31: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Estima. ....	81
Gráfica 32: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Control sobre el Trabajo. ....	82
Gráfica 33: Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo e Integración con la Empresa. ....	83
Gráfica 34: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones. ....	85
Gráfica 35: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Calidad de Liderazgo. ....	86
Gráfica 36: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Apoyo Social Superiores. ....	87
Gráfica 37: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo e Integración con la Empresa. ....	87
Gráfica 38: Diagrama comparativo de la variable Estima y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	90
Gráfica 39: Diagrama comparativo de la variable Estima y Calidad de Liderazgo. ....	90
Gráfica 40: Diagrama comparativo de la variable Estima y Apoyo Social Superiores. ....	91
Gráfica 41: Diagrama comparativo de la variable Inseguridad del Futuro y Conflicto de Rol. ....	92
Gráfica 42: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el trabajo y Exigencia de Esconder Emociones. ....	94
Gráfica 43: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	95

Gráfica 44: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Calidad de Liderazgo. ....	96
Gráfica 45: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Conflicto de Rol.....	96
Gráfica 46: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Compensación de Trabajo. ....	97
Gráfica 47: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Días de una semana trabajados.....	98
Gráfica 48: Diagrama comparativo de la variable Control Sobre los Tiempos de Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones. ....	101
Gráfica 49: Diagrama comparativo de la variable Control Sobre los Tiempos de Trabajo y Sexo. ....	101
Gráfica 50: Diagrama comparativo de la variable Influencia y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	102
Gráfica 51: Diagrama comparativo de la variable Influencia y Conflicto de Rol. ....	103
Gráfica 52: Diagrama comparativo de la variable Influencia y Sentimiento de Grupo.....	104
Gráfica 53: Diagrama comparativo de la variable Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	105
Gráfica 54: Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	106
Gráfica 55: Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Claridad de Rol. ....	107
Gráfica 56: Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Conflicto de Rol. ....	107
Gráfica 57: Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Días trabajados en la noche.....	108
Gráfica 58: Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Extensión de Actividad Laboral. ....	110
Gráfica 59: Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la mañana. ....	111
Gráfica 60: Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la tarde. ....	111
Gráfica 61: Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la noche. ....	112
Gráfica 62: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Carga Mental. ....	114
Gráfica 63: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Exigencias Psicológicas Cuantitativas. ....	115
Gráfica 64: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Control Sobre el Trabajo. ....	116
Gráfica 65: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre e Influencia. ....	116
Gráfica 66: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Sexo. ....	117

Gráfica 67: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Carga Mental.	120
Gráfica 68: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.	120
Gráfica 69: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Exigencias Psicológicas Emocionales.	121
Gráfica 70: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Compensación de Trabajo.	121
Gráfica 71: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Días trabajados en la mañana.	122
Gráfica 72: Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Sexo.	122
Gráfica 73: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.	124
Gráfica 74: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Horas de una Semana Trabajada.	124
Gráfica 75: Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Sexo.	125
Gráfica 76: Porcentaje de actividades desarrolladas por los docentes en el tiempo libre.	128
Gráfica 77: Porcentaje de elementos que facilitan la extensión de la actividad laboral fuera del horario habitual de trabajo.	129
Gráfica 78: Porcentaje de manifestaciones generales de salud asociadas a extensión de actividad laboral.	133
Gráfica 79: Porcentaje de manifestaciones de estrés crónico asociado a extensión de actividad laboral.	135
Gráfica 80: Porcentaje de manifestaciones de estrés crónico asociado a extensión de actividad laboral por Facultad.	135
Gráfica 81: Porcentaje de índice de masa corporal asociado a extensión de actividad laboral.	136
Gráfica 82: Porcentaje de hipertensión arterial y problemas de colesterol asociados a extensión de actividad laboral.	137
Gráfica 83: Porcentaje de manifestaciones físicas de salud asociadas a extensión de actividad laboral.	138
Gráfica 84: Porcentaje de dolor anterior asociado a extensión de actividad laboral.	140
Gráfica 85: Porcentaje de dolor posterior asociado a extensión de actividad laboral.	141
Gráfica 86: Porcentaje de tipo de dolor anterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	142
Gráfica 87: Porcentaje de tipo de dolor posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	143
Gráfica 88: Porcentaje de nivel de dolor permanente anterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	144
Gráfica 89: Porcentaje de nivel de dolor permanente posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	145
Gráfica 90: Porcentaje de nivel de dolor esporádico anterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	146
Gráfica 91: Porcentaje de nivel de dolor esporádico posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.	147

Gráfica 92: Porcentaje de consumo de tabaco asociado a extensión de actividad laboral. ...	148
Gráfica 93: Porcentaje de consumo de licor asociado a extensión de actividad laboral. ....	148
Gráfica 94: Porcentaje de consumo de medicamentos por estrés o sueño asociados a extensión de actividad laboral por Facultad. ....	149
Gráfica 95: Porcentaje de horas de descanso y sueño asociadas a extensión de actividad laboral por Facultad. ....	149
Gráfica 96: Porcentaje de actividad física y ejercicio asociado a extensión de actividad laboral por Facultad. ....	150
Gráfica 97: Porcentaje de accidentalidad asociada a extensión de actividad laboral por Facultad. ....	150
Gráfica 98: Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Condiciones de la Organización. ....	152
Gráfica 99: Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Control Sobre el Trabajo. ....	152
Gráfica 100: Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Estima. .	153
Gráfica 101: Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Carga Mental. ....	154
Gráfica 102: Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés. ....	154
Gráfica 103: Diagrama comparativo de la variable Percepción de la Salud General y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés. ....	156
Gráfica 104: Diagrama comparativo de la variable Percepción de la Salud General y antecedentes de Hipertensión Arterial. ....	157
Gráfica 105: Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Estima. ....	159
Gráfica 106: Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Carga Mental. ....	160
Gráfica 107: Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Exigencia de Esconder Emociones. ....	160
Gráfica 108: Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés. ....	161
Gráfica 109: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	164
Gráfica 110: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social Superiores. ....	164
Gráfica 111: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social Compañeros. ....	165
Gráfica 112: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Sentimiento de Grupo. ....	166
Gráfica 113: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Control Sobre el Trabajo. ....	166
Gráfica 114: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Carga Mental. ....	167
Gráfica 115: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones. ....	168

Gráfica 116: Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Exigencias Psicológicas Emocionales. ....	168
Gráfica 117: Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y Exigencias Psicológicas Emocionales. ....	170
Gráfica 118: Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y alteraciones Gastrointestinales. ....	170
Gráfica 119: Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y alteraciones Nerviosas. ....	171
Gráfica 120: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Condiciones de la Organización. ....	174
Gráfica 121: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	174
Gráfica 122: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Condiciones de la Organización. ....	175
Gráfica 123: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	176
Gráfica 124: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Calidad de Liderazgo. ...	176
Gráfica 125: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Compensación de Trabajo. ....	177
Gráfica 126: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Estima. ....	179
Gráfica 127: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento e Inseguridad del Futuro. .	179
Gráfica 128: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Carga Mental. ....	180
Gráfica 129: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Cognitivas. ....	181
Gráfica 130: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Cuantitativas. ....	182
Gráfica 131: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Emocionales. ....	184
Gráfica 132: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés. ....	185
Gráfica 133: Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Conflicto de Rol. ....	188
Gráfica 134: Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Compensación del Trabajo. ...	188
Gráfica 135: Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Categoría Docente. ....	188
Gráfica 136: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Condiciones de la Organización. ....	189
Gráfica 137: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. ....	190
Gráfica 138: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Conflicto de Rol. .	190
Gráfica 139: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Sentimiento de Grupo. ....	191
Gráfica 140: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional e Integración con la Empresa. ....	192
Gráfica 141: Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo. ....	192

Gráfica 142: Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Cinismo.....	194
Gráfica 143: Diagrama comparativo de la variable Exigencias Psicológicas Emocionales y consumo de Medicamentos por sueño y/o estrés.	195
Gráfica 144: Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y alteraciones Nerviosas.....	196
Gráfica 145: Diagrama comparativo de alteraciones Cutáneas y Calidad de Liderazgo.....	197

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Modelo de condiciones de trabajo de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. ....	14
Tabla 2: Modelo de condiciones de trabajo para el estudio de extensión de actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud en docentes.....	15
Tabla 3: Docentes de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. ....	32
Tabla 4: Cálculo de la muestra .....	32
Tabla 5: Muestreo estratificado por facultades. ....	33
Tabla 6: Compilación de datos socio demográficos por Facultad .....	44
Tabla 7: Categoría datos ocupacionales por Facultad .....	44
Tabla 8: Compilado de tiempo de trabajo docente.....	54
Tabla 9: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la categoría Carga Mental entre los puntajes estratificados de Condiciones de la Organización. ....	64
Tabla 10: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Carga Mental entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización. ....	70
Tabla 11: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de algunas variables de Apoyo social y Calidad de Liderazgo entre los puntajes estratificados de algunas variables de Control Sobre el Trabajo. ....	75
Tabla 12: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Sentimiento de Grupo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y Condiciones de la Organización. ....	78
Tabla 13: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Compensación de trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y los componentes de Condiciones de la Organización. ....	85
Tabla 14: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Estima e Inseguridad del Futuro entre los puntajes estratificados de las variables Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.....	89
Tabla 15: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y los componentes de Condiciones de la Organización. ....	94

Tabla 16: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, sexo y los componentes de Condiciones de la Organización. ....	100
Tabla 17: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización. ....	105
Tabla 18: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Horas de una Semana de Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables Tiempo de Trabajo.....	110
Tabla 19: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, Control Sobre el Trabajo y Sexo. ....	114
Tabla 20: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Equilibrio Vida Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, componentes de Condiciones de la Organización y Sexo. ....	119
Tabla 21: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Doble Presencia entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, Horas de una Semana Trabajada y Sexo. ....	123
Tabla 22: Porcentaje de causas a las cuales los docentes atribuyen extensión de la actividad laboral. ....	132
Tabla 23: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las Manifestaciones Generales de Salud entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización, Carga Mental y Manifestaciones Comportamentales de Salud. ....	151
Tabla 24: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Percepción de la Salud General entre los componentes de Consumo de medicamentos y antecedentes de Hipertensión.....	156
Tabla 25: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Salud Mental entre los puntajes estratificados de los componentes de Estima, Carga Mental y Exigencias de Esconder Emociones. ....	159
Tabla 26: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Satisfacción con el Trabajo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización, Carga Mental y sus variables. ....	163
Tabla 27: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Síntomas Conductuales y Somáticos de Estrés entre los componentes de antecedentes de Colesterol, Exigencias Psicológicas Emocionales, alteraciones Gastrointestinales y Nerviosas.....	169
Tabla 28: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización.....	173
Tabla 29 Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento entre los puntajes estratificados de los componentes de Carga Mental y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.....	178
Tabla 30: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Cinismo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización y Categoría Docente. ....	184

---

Tabla 31: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Eficacia Profesional entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización y Categoría Docente.....	187
Tabla 32: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento y Eficacia Profesional entre los puntajes estratificados de Cinismo Laboral. ....	192
Tabla 33: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Carga Mental entre Manifestaciones de Salud.....	194
Tabla 34: Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de alteraciones Cutáneas entre Calidad de Liderazgo.....	196
Tabla 35 Recolección de la información del estudio .....	206

## Lista de anexos

	Pág
Anexo 1: Consentimiento informado .....	208
Anexo 2: instrumento para determinar extensión de la actividad laboral en docentes. ....	210
Anexo 3: Prueba Piloto .....	216

# Introducción

La presente investigación se desarrolló con el fin de identificar la extensión de la actividad laboral y las potenciales manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Se planteó tres objetivos específicos, primero la identificación de las causas que conducen al desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo regular, segundo la identificación de los tipos de actividad laboral que realizan fuera de la jornada regular de trabajo y tercero las manifestaciones de salud potencialmente relacionadas con la extensión de la actividad laboral de los docentes.

Para dar respuesta a los objetivos planteados se propuso un marco referencial que habla sobre el proceso de trabajo de los docentes, se trabajó el modelo de condiciones de trabajo de la maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, desarrollando principalmente las dimensiones de carga de trabajo, específicamente carga mental, condiciones de la organización, condiciones extralaborales haciendo énfasis en la utilización del tiempo libre e individuales que permiten evidenciar las manifestaciones de salud de los docentes.

El estudio es descriptivo y transversal, la población son docentes de dedicación exclusiva con la Universidad, se seleccionó una muestra aleatoria estratificada por Facultad, la información se recolectó entre el año 2011 y 2014, por medio de un instrumento que nace a partir de la articulación de dimensiones del cuestionario ISTAS 21, CVT-GOHISALO, INSHT para estrés crónico "burnout", además se creó una bitácora para el registro del tiempo de trabajo y un listado de preguntas elaboradas por el autor producto de la investigación. Se hizo una prueba piloto y las dimensiones fueron ajustadas al modelo de condiciones de trabajo de la Universidad.

Los resultados se presentaron de acuerdo a los objetivos planteados, se empleó el procedimiento de Dalenius y Hodges, para la formación de grupos y construcción de intervalos que permiten evidenciar una condición favorable, intermedia y desfavorable para cada dimensión. Con cada resultado se hace la discusión. Se inicia con una caracterización sociodemográfica de los docentes, posteriormente se presentan gráficas con un sistema de semaforización que dan información sobre las condiciones de trabajo de los docentes y permiten evidenciar la extensión de la actividad laboral. Finalmente se presenta una triangulación de los resultados y

únicamente se dejó en el documento aquellos datos que estadísticamente podrían estar influenciados por la extensión de la actividad laboral.

# 1. Problematización del objeto de estudio

## 1.1 Justificación

Existen múltiples estudios que señalan los efectos adversos para la salud y seguridad de los trabajadores que se relacionan con las largas horas de trabajo o la extensión de la actividad laboral (1), (2). Los estudios coinciden en que los efectos negativos para la salud derivados de la extensión de la actividad laboral (largas horas de trabajo) incluyen efectos a corto y largo plazo.

Para el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) & Spurgeon, dentro de los efectos a corto plazo, se incluyen las alteraciones fisiológicas, se registran mayores niveles de estrés, fatiga y desórdenes del sueño, también hábitos potencialmente lesivos frente a la salud como fumar, ingerir alcohol, dieta irregular y falta de ejercicio. Los efectos a largo plazo incluyen un incremento en la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales, reproductivos, músculo-esqueléticos, infecciones crónicas y enfermedades mentales. Por otra parte, el estudio de Costa, Sartori, & Kerstedt, muestra como la presión del tiempo tiene una influencia relevante en el estrés individual y la vida social (3), (4).

El informe "Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries and Health Behavior", realizado por NIOSH, afirma que, de acuerdo a estudios diferentes que indagan sobre los efectos generales de las horas de trabajo en la salud, las horas de trabajo extraordinarias son asociadas con una salud general pobre, mayores índices de lesiones, más enfermedades e incluso una mayor mortalidad. Así mismo, se observó un patrón de deterioro del rendimiento en pruebas psicofisiológicas y un índice creciente de lesiones por las largas horas de trabajo, especialmente cuando se combinan turnos de 12 horas con semanas de trabajo de 40 horas o más (3).

La extensión de la jornada laboral que ha alcanzado o rebasado las 12 horas diarias de trabajo o más de 60 horas semanales, muestra invariablemente relación con la disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de las tareas, aumento de fatiga, disminución del estado de alerta, acortamiento del periodo dedicado al sueño, generando aumento en el riesgo para infarto agudo de miocardio, situación conocida con el nombre de karoshi y probablemente la aparición de síndrome metabólico. En trabajadores de alrededor de 40 años de edad que extienden su jornada laboral más allá de las ocho horas o añaden horas de trabajo durante el fin de semana,

se ha demostrado riesgo relativo puntual de hasta 1.7 para trigliceridemia alta, además de aumento significativo del índice de masa corporal. Se ha sugerido aumento de hasta 40 % en el riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, angina y pectoris). Existe relación demostrable entre los niveles plasmáticos de cortisol y la respuesta del eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, precursor del estrés y ciertos trastornos del ciclo del sueño(5).

El estudio de Dembe, Erickson, Delbos, & Banks, analizó datos de una encuesta a más de 10.000 trabajadores estadounidenses, encontrando evidencia que establece una relación inversamente proporcional en la cual, a mayores horas de trabajo extraordinarias es menor la seguridad del trabajador. Según el estudio, los trabajos con jornadas en las que habitualmente hay horas extraordinarias de trabajo se asocian con un 61% más del índice de riesgo de lesiones comparadas con aquellos sin horas extraordinarias. El estudio encontró una relación entre horas de trabajo excesivamente largas con el incremento del 37% en el índice riesgo de lesiones y que trabajar 60 horas por semana o más, aumenta en un 23% este índice (6). Finalmente Dembe, Erickson, Delbos, & Banks, concluyen que el índice de lesiones aumenta de acuerdo con el número de horas trabajadas por día o por semana en un horario habitual (3).

Además de estas implicaciones en la salud, Johnson & Lipscomb, afirma que es claro que horas extensas de trabajo, reducen la seguridad en el lugar de trabajo, ya que el riesgo de accidentes y lesiones de trabajo se incrementan con el aumento en la duración del tiempo de trabajo, situación costosa para las empresas (3). Por ejemplo la Unión Europea, estima que el costo total de los accidentes de trabajo de todas las fuentes fue de 55 billones de euros por año (7).

Las largas horas de trabajo no solamente afectan adversamente la salud y la seguridad de los trabajadores, también afectan la productividad individual y de la empresa en su conjunto (3). Los trabajadores que laboran habitualmente horas excesivamente largas muestran una reducida productividad por hora, debido a una mayor fatiga, y aquellos que adicionalmente cuentan con grandes cargas de trabajo manifiestan poca satisfacción y motivación en el trabajo, mayores índices de ausentismo y rotación de personal. Así mismo, el estudio de Raediker, Janben, Schomann, & Nachreiner, evidencia la relación entre el desarrollo de alteraciones de la salud, horas de trabajo y la carga de trabajo (2).

Existe una amplia literatura que demuestra, como influyen las horas de trabajo en las manifestaciones de salud de los trabajadores, no obstante, el estudio de las condiciones de la organización de trabajo, específicamente la extensión de las horas de trabajo en los docentes es un tema relativamente nuevo. Estudios como el de la Oficina Regional de Educación Para América Latina y el Caribe (OREALC) y la Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en ingles), titulado "Condiciones de Trabajo y Salud Docente", confirma que los estudios realizados en el campo de la educación son recientes y escasos, entre otras razones porque

históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que como un trabajo, con un sentido de sacrificio y renuncia, así, trabajar en condiciones inadecuadas, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades como disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, etc. han sido y aún son asumidas como inevitables “marcas” de la profesión, no obstante, desarrollar estas “marcas” tiene una estrecha relación con las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos los docentes, determinando los perfiles de salud-enfermedad propios a cada profesión (8).

Los resultados del estudio de OREALC/UNESCO, realizado en seis países (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú, Uruguay), ratifica que el trabajo docente invade los espacios extra-laborales y domésticos del docente como trabajador, dejando poco tiempo para el descanso y recuperación de la capacidad del trabajo, situación común a los 6 países. La carga de actividades docentes fuera del horario habitual de trabajo es alta en todos los países estudiados, con la excepción de Perú; sin embargo, en todos los países lo habitual es preparar clases, material didáctico, actividades extra-programáticas y asistir a cursos de perfeccionamiento fuera del horario habitual de trabajo. En algunos países también es frecuente la atención a padres de familia, alumnos, la planificación en equipo y el trabajo administrativo fuera del horario habitual de trabajo (8).

El trabajo docente visto desde la ergonomía y la psicología social se ha destacado por la ausencia de límites en el tiempo de trabajo, factor de riesgo que propicia el deterioro de la salud y la calidad de vida de los docentes, desplazando el trabajo a la ocupación del momento reproductivo (9).

El estudio realizado sobre Condiciones de Trabajo en Docentes de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia, con relación a la carga mental, encontró que, el 79 % consideró adecuada la distribución del horario de trabajo, pero el 65 % refirió que el número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral, de los turnos y de las horas de descanso eran insuficientes. En el ítem relación salud y trabajo, los síntomas atribuibles al trabajo referidos por los docentes destacan en orden de importancia, el estrés (71 %), dolor dorsolumbar (54 %), fatiga (44 %), irritación ocular (40 %), problemas digestivos (38 %), olvido de las cosas (35 %), cefalea y mareos (30 %), disminución de la agudeza auditiva (25 %), dificultad para dormir (19 %), consumo excesivo de tabaco, café, alcohol u otras drogas (17 %) y desinterés por las cosas (10,4 %). El 2 % indicó consumo de tranquilizantes. El 35 % de los docentes afirmaron que alguna vez se les había diagnosticado alguna enfermedad profesional. Entre las patologías atribuidas a las condiciones de trabajo se encontró que la gran mayoría (72 %) correspondió a problemas de tipo osteomuscular. Casi la mitad de los docentes encuestados (48 %) han tenido algún accidente de trabajo (10).

El estudio realizado por Lozada, titulado “La docencia: ¿un riesgo para la salud?”, identifica el ritmo de trabajo como el principal factor negativo de las condiciones de la organización y lo relacionan con el gran número de actividades extracurriculares que

deben realizar los docentes, lo cual obliga a prolongar las jornadas de trabajo y a recortar el tiempo dedicado al descanso. Condición indispensable si se tiene en cuenta la exigencia cognitiva mental asociada al proceso de trabajo que requiere para su recuperación de buenos periodos de descanso (11).

El estudio de Guerrero & Tobón, aporta valiosa información sobre condiciones de trabajo (10). Lozada, por su parte nos da un panorama más amplio en donde los docentes identifican la extensión de la jornada laboral como algo negativo en las condiciones de la organización del trabajo (11), los resultados de este estudio afirman lo aportados por Letzel, en su conferencia de salud y trabajo en Alemania, realizada en el “Primer Congreso Internacional y del Caribe en Salud Ambiental y Ocupacional: Salud, Trabajo y Ambiente, Barranquilla, Colombia 2011”, Resultados de la Encuesta de Condiciones de Trabajo en Alemania año 2010, que demostró que la principal queja de los trabajadores, se encuentran directamente relacionadas con la organización del trabajo, por cuanto el trabajo al límite de la capacidad laboral fue señalado por el 70% de los trabajadores como la condición más negativa, seguida por la interrupción del trabajo por tiempo y demandas de productividad. Sin embargo, los estudios presentados no profundizan en la potencial relación que puede tener la extensión de la jornada laboral con el desarrollo de enfermedades y la ocurrencia de accidentes de trabajo (12).

La Organización Internacional del Trabajo, afirma en su estudio “Tiempo de Trabajo Decente”, que en las últimas décadas, las nuevas tendencias económicas han conducido a horas de trabajo cada vez más diversas, descentralizadas e individualizadas. Estas tendencias han aumentado la tensión entre las necesidades y las preferencias de los trabajadores, en lo que se refiere a horas de trabajo y exigencia de los negocios. Estos cambios incluyen, cada vez con más frecuencia, las relaciones de trabajo orientadas a resultado, la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños, para adaptarse de mejor manera a las necesidades del personal, a las exigencias de los clientes y la expansión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una “economía de 24 horas”, situaciones que incluyen a aquellos trabajadores que regularmente laboran horas “excesivamente” largas; trabajadores a tiempo parcial que prefieren trabajar más horas para aumentar sus ganancias; y finalmente aquellos trabajadores cuya primera preocupación no es la cantidad de horas trabajadas sino la manera de distribuir esas horas, como por ejemplo el trabajo en las noches, fines de semana, en horarios de turnos irregulares o rotativos (3).

Si no se pondera de manera apropiada los efectos negativos del trabajo, el determinar las horas de este podría resultar en una sobreutilización del trabajo o “exceso de trabajo”, Schomann, Giebel, & Nachreiner, afirman que el control de las horas de trabajo pueden establecerse como índice de riesgo y que se podría utilizar para predecir los problemas de salud y el bienestar de los trabajadores (13). De acuerdo a la OIT, el exceso de trabajo se puede definir como el punto en el cual “la extensión de las horas de trabajo empieza a afectar adversamente la salud y la seguridad de los individuos, de las familias,

de las organizaciones y del público, aunque los trabajadores trabajen las horas en exceso a cuenta propia” (3).

El 17 Simposio internacional sobre turnos de trabajo y tiempo de trabajo, celebrado en los países bajos, afirma que, salud, bienestar y seguridad no son los únicos intereses que intervienen en la cuestión de las horas de trabajo. Los intereses financieros, del trabajador como individuo, la organización y la sociedad en general se interesan por las horas de trabajo, ya que del número de horas trabajadas depende generar un riesgo para el bienestar y salud de los trabajadores. Además, hace énfasis en la necesidad de investigar sobre el tema. En los efectos derivados en el corto, mediano y largo plazo ya que estos se hacen evidentes después de uno o varios años (14).

Esta nueva realidad ha hecho surgir nuevas inquietudes, como las desigualdades sociales relacionadas con el tiempo de trabajo, la capacidad de los trabajadores en equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal; e incluso la relación entre las horas de trabajo y el tiempo de socialización e interrelación, los docentes nos son ajenos a estos cambios. Además, es prioritario adelantar estudios en esta población, ya que, los docentes son los responsables directos del aprendizaje de las sociedades, influyen en la calidad de la educación, garantizan las oportunidades de desarrollo de las comunidades y países (8).

La OIT, señala que, las horas de trabajo no son simplemente una herramienta para compensar una planificación inadecuada, la mala organización o estructuras caóticas de mercado (4). Por tanto, es necesario estudiar estas situaciones para tratar así de mejorar la distribución del tiempo de trabajo de manera que promueva la salud y la seguridad de los docentes. Además, mostrar cómo esta estrategia puede beneficiar a la Universidad de diferentes maneras, por ejemplo, aumentando la productividad, reduciendo los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedades profesionales, disminuyendo la rotación de personal; mejorando las actitudes y la motivación de los docentes (3). Es decir, trabajar este tema implica un doble sentido de responsabilidad social: con los docentes como grupo humano con derechos y obligaciones y con los usuarios de la educación que, finalmente, somos todos los ciudadanos (8).

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Hay extensión de la actividad laboral (horas de trabajo) en el tiempo libre (periodo de recuperación de la capacidad de trabajo) y cuál es su potencial relación con las manifestaciones de salud de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá?



## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Identificar la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y su relación potencial con las manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Describir las características sociodemográficas de los docentes que extienden su actividad laboral en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.
- Identificar las fuentes percibidas por los docentes que probablemente dan origen al desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo regular, en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.
- Describir las manifestaciones de salud de los docentes con extensión de la actividad laboral en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá



## **3.Marco referencial**

### **3.1 El proceso de trabajo en la educación superior**

Aunque los elementos del proceso de trabajo son los mismos que en cualquier otra rama de actividad laboral, para Ruíz, esta debe incluir: a) Los medios de trabajo (herramientas, maquinas, vehiculos, etc.); b) Estudio de los tiempos y tareas asignadas; c) Asignación de espacio, diseño de métodos y procedimientos y d) Ambiente de trabajo (conjunto de factores físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales que rodean a la persona) (11). No obstante, el trabajo docente en la educación superior es muy diferente en sus contenidos y demás características del trabajo (15). Así, se puede afirmar que el trabajo de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, involucra el desarrollo de actividades como, la enseñanza o docencia, la investigación y la extensión, dentro de un contexto de autonomía institucional y libertad académica (16).

#### **3.1.1 Flexibilidad laboral y educación superior**

Según Piore, la década de los años setenta del siglo XX estuvo marcada por una serie de conflictos económicos y geopolíticos, tuvieron efectos adversos en el crecimiento económico de las naciones y se presentó la crisis fordista, que propició fuertes dificultades para determinar el tipo de productos por elaborar; sus cuantías suponían que los recursos especializados dejaban de ser funcionales y existía la necesidad de reemplazarlos por recursos flexibles que pudieran adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial (17).

Los debates concernientes a la búsqueda de una solución para el alto desempleo presentado en Europa y Estaos Unidos se empezaron a plantear. En palabras de Fina (17), (18):

“Las políticas de carácter neoliberal —el reaganismo y el thatcherismo— empezaron a establecerse en los Estados Unidos y en el Reino Unido, respectivamente, y más tarde en la mayoría de los países con el apoyo de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (gatt, por sus siglas en inglés) —ahora Organización Mundial del Comercio (omc)—, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico. La solución del problema del desempleo exigía la desregulación total de los mercados de trabajo, pues se consideraba que unos mercados en los que no hubiera ninguna regulación producirían mejores resultados que los obtenidos hasta entonces”.

Gamonal plantea que el concepto de flexibilidad laboral es polisémico. No obstante, se puede decir que existe una flexibilidad organizativa, que se refiere a la estructura de producción de la empresa, la flexibilidad funcional, en las relaciones laborales compuestas por trabajadores capacitados y entrenados para ser polivalentes y polifuncionales, de modo que cambiar de puesto o de labores no represente mayores problemas y la flexibilidad en las cargas sociales, especialmente seguridad social e impuestos, con el fin de reducir los costos del trabajo (19).

Aunando en el concepto de flexibilidad laboral encontramos que de acuerdo a varios autores existe una flexibilidad laboral interna y otra de tipo externo (17), (18), (19).

### **3.1.2 Flexibilidad laboral externa**

Se refiere a la facilidad para agrandar o reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores (19). Fina plantea que, si una empresa puede reducir o aumentar fácilmente su plantilla, la flexibilidad externa es elevada; sin embargo, si una empresa pasa dificultades para reducir su plantilla, se considera que la flexibilidad externa es reducida (17).

### **3.1.3 Flexibilidad laboral interna**

Indica la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla, ni recurrir al despido o a la externalización. Esta flexibilidad, toma en consideración las distintas prácticas de organización del trabajo, incluye la capacidad de asumir distintos trabajos (polivalencia), distribución del tiempo de trabajo (19). Echeverría, clasifica la flexibilidad interna como los cambios que se dan en el tiempo de trabajo (horas extras, trabajo en turnos, fines de semana, pausas, permisos y trabajos comprimidos), rotación de personal por puestos y tarea, polivalencia de actividades. La creación del teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial (17).

En la publicación “Educación Superior en una Sociedad Mundializada”, de la UNESCO, reconoce que las repercusiones de la mundialización en la educación superior son múltiples y diversas, que existe una creciente importancia de la sociedad/economía del saber, el comercio de los servicios educativos y las innovaciones relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (16). Estos elementos entrañan importantes consecuencias para la educación

superior, nuevas formas de trabajo docente y por tanto, una creciente exposición a nuevos factores de riesgo y el desarrollo de enfermedades cada vez es más complejas, respuesta a estos cambios y tendencias.

### **3.2 Modelo de condiciones de trabajo**

La OIT, define las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen horas de trabajo, organización del trabajo, contenido del trabajo y servicios de bienestar social, en algunos casos, los salarios, aun cuando están más relacionados con las condiciones de empleo (20) (21).

Este concepto, nos sirve como antecedentes frente al abordaje de las condiciones de trabajo, sin embargo la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, ha desarrollado su propio modelo, sustentando su quehacer en el enfoque teórico de las condiciones laborales, a partir del análisis, estudio y entendimiento de la relación salud-trabajo, de su interacción con los procesos de trabajo, los elementos que los conforman (objeto, instrumentos, medios, fuerza de trabajo, organización y división de este), así como de la relación entre la salud y el bienestar de los trabajadores. De esta manera, cada investigación de la Maestría debe ser coherente con este modelo y debe incluir aspectos singulares propios de cada trabajador como sujeto histórico-social, así como las condiciones intralaborales y extralaborales relacionadas con la ejecución de un proceso de trabajo, inmerso en un entorno definido que puede generar o no procesos de salud-enfermedad o de bienestar. En este sentido, se decide utilizar este modelo para el estudio de las condiciones de trabajo sin limitarse al escenario intralaboral, como suele suceder de manera tradicional (22).

Por tanto, en la Tabla 1, se hace una breve descripción del modelo de condiciones de trabajo de la maestría (23), (22)..

Tabla 1. Modelo de condiciones de trabajo de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia.

<b>CONDICIONES INDIVIDUALES</b>	<b>Perfil sociodemográfico</b>	Edad, sexo, escolaridad.		
	<b>Perfil físico y biológico</b>	Salud, condición física y mental.		
	<b>Personalidad y afrontamiento</b>			
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	<b>Vivienda y transporte</b>			
	<b>Participación social</b>			
	<b>Alimentación</b>			
	<b>Recreación y uso del tiempo libre</b>			
	<b>Familia</b>			
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>	<b>Condiciones de la organización</b>	Jornada laboral, identificación con la tarea, automatización, estabilidad del empleo, comunicación y cooperación, estilo de mando, participación, iniciativa.		
	<b>Condiciones de la tarea</b>	<b>Carga física</b>	Postura corporal, fuerza, movimiento, traslado de cargas.	
		<b>Carga Mental</b>	Minuciosidad, complejidad, concentración, apremio del tiempo, velocidad, variedad.	
	<b>Condiciones ambientales</b>	<b>Condiciones de seguridad</b>	Incendio y explosión, almacenamiento, condiciones de techos, paredes, pisos y ventanas, localización y distribución del puesto de trabajo, manipulación y transporte, generación y uso de energía eléctrica, condiciones de orden y aseo, maquinas y herramientas.	
		<b>Contaminantes biológicos</b>	Virus, bacterias, helmintos, hongos, protozoos.	
		<b>Contaminantes químicos</b>	Nieblas, rocios, humos, gases, líquidos, vapores	
		<b>Contaminantes físicos</b>		Ruido, iluminación, presiones barométricas, vibraciones, radiación, condiciones de temperatura y humedad.

Fuente: Marco Epistémico de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad Nacional de Colombia 2010.

Teniendo en cuenta el tipo de tareas realizada por el académico se dio relevancia a estudiar las condiciones relacionadas con la organización del trabajo y las exigencias de orden mental que configuran la carga cognitiva de trabajo. Finalmente se ajustó la herramienta de recolección de datos (ver Anexo 2) de acuerdo al modelo, como se muestra en la tabla 2.

**Tabla 2:** Modelo de condiciones de trabajo para el estudio de extensión de actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud en docentes.

Condición	Dimensión	Subdimensión	Variable		
Condiciones intralaborales	Condiciones de la tarea	Carga Mental-Exigencias psicologicas del trabajo	Exigencias psicologicas cuantitativas		
			Exigencias psicologicas emocionales		
				Exigencias psicologicas cognitivas	
				Exigencia de esconder emociones	
		Control sobre el trabajo		Control sobre los tiempos de trabajo	
				Influencia	
				Posibilidad de desarrollo en el trabajo	
		Condiciones de la organización	Apoyo social y calidad de liderazgo	Sentido del trabajo	
					Integración en la empresa
					Conflicto de rol
				Claridad del rol	
				Previsibilidad	
			Apoyo social compañeros		
			Apoyo social superiores		
			Posibilidad de relación social		
			Sentimiento de grupo		
			Calidad de liderazgo		
		Compensación de trabajo	Estima		
			Inseguridad del futuro		
		Tiempo de trabajo	Días trabajados en una semana		
			Horas trabajadas en una semana		
		Actividades docentes (docencia, investigación y extensión)	Actividades en tiempo libre		
			Actividades que causan extensión		
			Cuasas de trabajar en el tiempo libre		
			Elementos que facilitan extensión		
Condiciones extralaborales	Participación social, recreación y uso del tiempo libre, familia	Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre		
			Equilibrio vida trabajo		
		Tiempo libre vs tiempo de trabajo	Doble presencia		
Condiciones individuales	Perfil físico y biológico, personalidad y afrontamiento	Manifestaciones generales de Salud	Satisfacción con el trabajo		
				Percepción de la salud general	
				Salud mental	
				Conductuales de estrés	
				Síntomas somáticos de estrés	
		Manifestaciones físicas de salud	Cardiovasculares		
			Cutáneas		
			Gastrointestinales		
			Nerviosas		
			Reproductivas y sexuales		
		Sensaciones de dolor			
	Manifestaciones comportamentales de salud	Consumo de estimulantes			
		Descanso y sueño			
		Ejercicio			
		Seguridad			
		Cansancio y/o agotamiento			
		Actitud distante ante el trabajo			
		Sensación de no hacer adecuadamente las tareas			
	Perfil sociodemográfico	Edad			
		Sexo			
		Escolaridad			
		Estado civil			
		Cargo			
		Antigüedad laboral			

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 3.3 Carga mental

Con respecto a la definición de carga mental, se han seguido dos perspectivas: la primera, entendida como un factor dependiente solo de las exigencias de la tarea, a las que tiene que enfrentarse y adaptarse la persona y la segunda, como resultante de la interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona (24).

En una época donde la sociedad se está mundializando, adquieren más relevancia el análisis del trabajo docente desde una dimensión transformada en donde los procesos de trabajo son mucho más complejos que la imagen del trabajo industrial taylorista (9), Los nuevos procesos de trabajo deben contemplar el análisis de la carga de trabajo, entendida como, el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido el docente para la realización de sus tareas (25).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT), se refiere a la carga mental como las exigencias propias de la tarea, como: mantener un nivel de atención elevado, tener que realizar tareas muy repetitivas o tareas muy complejas y tener que atender a personas ajenas a la empresa como un caso especial de requerimiento de esfuerzo de atención (26). Asimismo se han tenido en cuenta factores que se refieren a aspectos organizativos (realizar varias tareas al mismo tiempo), demandas temporales (trabajar con plazos estrictos y cortos) o la utilización de un equipo determinado (ordenadores). Es indispensable tener en cuenta las exigencias cognitivas y mentales asociada al proceso de trabajo en los docentes de la Universidad Nacional (11). Se analizara el trabajo docente considerando las dimensiones psicosociales como:

La carga mental o exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, una cuantitativa y otra derivada por el tipo de tarea, desde el punto de vista se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo, por otra parte el tipo de tarea implica exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas, símbolos o con personas. Así, se definen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo (27).

#### 3.3.1 Exigencias psicológicas cuantitativas

Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible que tiene el docente para realizarlo que va a estar determinado por el volumen, el ritmo, las interrupciones e intensidad del trabajo. Las exigencias son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Tienen que ver principalmente con la falta de personal en el trabajo, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo, generando que se hagan más tareas

para suplir las deficiencias. Las altas exigencias cuantitativas pueden generar una extensión de la actividad laboral (27).

### **3.3.2 Exigencias psicológicas emocionales**

Hace referencia a las exigencias que tienen los docentes para no involucrarse en situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en la interacción con los estudiantes y compañeros de trabajo. Esto involucra la transferencia de sentimientos y emociones. En la docencia, estas exigencias son imposibles de eliminar, por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de estudiantes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos (27).

### **3.3.3 Exigencias psicológicas cognitivas**

Es el manejo de conocimientos por parte del docente, y no es ni negativo ni positivo por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo que ofrece la Universidad. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, además de favorecer la salud al promueven el aprendizaje y trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del docente en su trabajo. Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, se debe además cuestionar si el docente tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en su puesto de trabajo (27).

### **3.3.4 Exigencias de esconder emociones**

El docente debe mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de los estudiantes. También tiene que ver con la relación con superiores o jefes inmediatos y compañeros de trabajo. En el trabajo docente estas exigencias no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. También, pueden tener relación con la política de gestión de la Universidad, con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar) (27).

### **3.4 Condiciones de la organización**

En toda actividad laboral, los factores que influyen de forma positiva o negativa en las condiciones de trabajo pueden ser materiales (contaminantes, maquinaria peligrosa, iluminación, etc.), ambientales o asociados a la organización del trabajo. Los factores que dependen de esta última estructura son decisivos para la realización personal de cada individuo y contribuyen a que la actividad laboral sea compatible con la vida familiar y social. El horario de trabajo, el ritmo de trabajo, la automatización de la producción, la comunicación y las relaciones personales, el estilo de mando, el contenido del trabajo, la posibilidad de promoción, la identificación con la tarea, la capacidad de iniciativa y la estabilidad de empleo son factores relacionados con la organización del trabajo. A continuación ofrecemos un caso práctico en el que se describen y analizan los más representativos (28).

#### **3.4.1 Apoyo social y calidad de liderazgo**

Las relaciones entre los docentes afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que la Universidad ofrece representa la primera y más estructural de ellas. Sin relación, no hay base objetiva para la ayuda. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as. El sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo docente implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre los docentes de la Universidad (27).

##### **3.4.1.1 Apoyo social compañeros**

Es cuando los docentes reciben la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre docentes puede que tenga que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual, o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente (27).

##### **3.4.1.2 Apoyo social superiores**

Se refiere a la ayuda necesaria y cuando se necesita que reciben los docentes por parte de los superiores o jefes inmediatos para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores o jefes inmediatos tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, Facultad, o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras (27).

### **3.4.1.3 Calidad de liderazgo**

Se refiere a la calidad de la gestión dentro de la Universidad de los equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Este componente está muy relacionada con la el componente de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos (27).

### **3.4.1.4 Claridad de rol**

Está relacionado con el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo que tienen los docentes. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de los docentes de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio docente y del de las demás personas de la organización (27).

### **3.4.1.5 Conflicto de rol**

Son las exigencias contradictorias que se presentan en la Universidad y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el docente debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias (27).

### **3.4.1.6 Posibilidad de relación social**

Se refiere a las posibilidades reales que tiene el docente de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo. La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas como ruido muy elevado, por ejemplo, que dificultan la interacción humana necesaria (27).

### **3.4.1.7 Previsibilidad**

Es cuando el docente dispone de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios de la Universidad. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios (27).

### **3.4.1.8 Sentimiento de grupo**

Es el sentimiento que tiene los docentes de formar parte de un colectivo humano con el que puedan trabajar cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las

relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social (27).

### **3.4.2 Compensaciones del trabajo**

De acuerdo al modelo esfuerzo-recompensa, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud de los docentes. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento que recibe el docente, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud de esta población (27).

De acuerdo a Lozada, por las características de la tarea docente se deben identificar tres niveles de organización del trabajo (trabajo prescrito, trabajo real y trabajo percibido), dado que, su actividad laboral no es uniforme y está ligada a la especificidad y requerimiento de las áreas curriculares. Citando a Betancourt quien a su vez retoma los planteamientos de Leplat, , Lozada afirma que, “en los trabajos donde existe relaciones de dependencia se pueden distinguir tres momentos de un mismo trabajo” (11).

#### **3.4.2.1 Estima**

Se refiere a la percepción que tiene el docente frente al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos, con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, , etc. (27).

#### **3.4.2.2 Inseguridad en el futuro**

Tiene que ver con la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como horarios, tareas, contrato, salario que percibe el docente. Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas; o bien por qué en el contexto externo a la universidad existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada docente (27).

### **3.4.3 Control sobre el trabajo**

Este concepto es central en relación a la salud de los docentes y según Karasek, tiene dos dimensiones: la influencia o autonomía y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido y el control sobre los tiempos que el docente tiene a disposición (27).

#### **3.4.3.1 Control sobre los tiempos de trabajo**

Este componente identifica el margen de autonomía de tienen los docentes sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso. Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada. Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de la jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual (27).

#### **3.4.3.2 Influencia o autonomía**

Es el margen de autonomía que tienen en el día a día los docentes, en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc. Tiene que ver con la participación que cada docente tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo (27).

#### **3.4.3.3 Integración con la empresa**

Se refiere a la implicación de cada docente con su trabajo y la Universidad en general, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen (27).

#### **3.4.3.4 Posibilidad de desarrollo en el trabajo**

Hace referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los docentes y adquirir nuevos. Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo y con la influencia que tiene cada docente (27).

### **3.4.3.5 Sentido del trabajo**

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si el docente puede relacionarlo con otros valores como: utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final (27).

### **3.4.4 Organización y división del tiempo de trabajo**

Para Leplat & Cuny, las condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la actividad del trabajador, así como las consecuencias que puedan acarrear para este y para el sistema”. Y parte de la presunción que las condiciones de trabajo se estructuran en tres niveles (29):

Nivel I: nivel de las condiciones de trabajo.

Nivel II: nivel de la actividad.

Nivel III: nivel de los efectos de la actividad.

“En particular, la organización del trabajo fija la dimensión y el contenido de la tarea, sus modalidades temporales de ejecución, sus límites espaciales y técnicos, sus normas de calidad y de rendimiento, etc.” (29)

En la actividad laboral moderna están organizados los tiempos de trabajo, las funciones y las relaciones entre los individuos. Una organización del trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar o puede operar como un factor agravante del riesgo. Así, si existe prolongación de la jornada laboral o los tiempos están organizados para trabajar en la noche, la consecuencia será un aumento en el esfuerzo físico y mental, disminución de la capacidad del organismo para recuperarse de la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos y aumento de la probabilidad de accidentes y desarrollo de enfermedades profesionales (25).

Los docentes de la Universidad Nacional de Colombia en el estudio presentado por Lozada, identificaron el ritmo de trabajo como el principal factor negativo de las condiciones de la organización. Relacionaron la prolongación de la actividad laboral o recorte del tiempo de descanso con el gran número de actividades extracurriculares que deben realizar (11). Por lo anterior, es necesario que dentro de la evaluación se tenga en cuenta la dimensiones de, Doble Presencia, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Compensaciones del Trabajo (27).

#### **3.4.4.1 Trabajo Prescrito.**

Se refiere a las características que debe tener la actividad laboral y que ha sido definida en los círculos de la planificación general de la producción y del proceso de trabajo concreto. Son el que, como, para que y con que se realiza la actividad laboral.

#### **3.4.4.2 Trabajo Real.**

Actividad que, de manera concreta realiza el trabajador, muchas de las veces poco ajustado a lo indicado en el "trabajo prescrito". La realidad con la que se encuentra el trabajador le obliga a incorporar una serie de estrategias o a modificar contenidos que su riqueza y variabilidad depende de muchos factores.

#### **3.4.4.3 Trabajo Percibido.**

Forma como el trabajador asimila, entiende o interioriza el trabajo designado (trabajo prescrito y trabajo real). Esta percepción está condicionada por características individuales, psicológicas, conocimientos, experiencias, influencia del grupo y demás actores sociales del centro laboral marcan las diferencias de percepción, interiorización y reacción de cada trabajador.

El presente estudio, pretende abordar el trabajo en este sentido, para ahondar en las causas que generan la prolongación de la actividad laboral de los docentes de la Universidad Nacional.

#### **3.4.4.4 Tiempo de trabajo**

Las definiciones internacionales existentes relativas al tiempo de trabajo, adoptadas en 1962, no están claramente separadas del concepto administrativo. Ahora bien, hay una diferencia esencial entre el tiempo de trabajo definido para fines administrativos y el tiempo de trabajo definido con fines estadísticos. Esta última definición debería corresponder a la producción real de todos los bienes y servicios económicos (30).

En el contexto administrativo, el tiempo de trabajo abarca todos los períodos, independientemente si se dedican o no al trabajo, respecto de los cuales se ha alcanzado un acuerdo entre las partes interesadas (personas, organizaciones de trabajadores, empleadores, organizaciones de empleadores y gobierno). En algunos acuerdos, ciertas actividades pueden considerarse como trabajo y ser remuneradas como tal. Puede tratarse, por ejemplo, del tiempo dedicado al cambio de la ropa personal por el uniforme, el tiempo de trayecto entre el hogar y el trabajo y viceversa, o las pausas para la comida. En otros acuerdos tal vez se excluyan todos esos períodos de trabajo, que no serán remunerados. El contenido de las actividades que quedarán comprendidas en el tiempo de trabajo de virtud de un acuerdo se aplicará específicamente al grupo de personas al que se refiere. Dicho contenido tal vez no

sea forzosamente comparable con el que se defina en otro acuerdo para un grupo diferente. Cuando las estadísticas relativas al tiempo de trabajo así definidas se integren para producir una medición nacional, arrojarán un resultado de contenido heterogéneo y, por lo tanto, probablemente engañoso (30).

En cambio, el tiempo de trabajo definido únicamente para fines estadísticos corresponderá al tiempo dedicado a un conjunto estándar de tipos de actividades. Algunas de estas actividades podrán ser excluidas de la legislación sobre el tiempo de trabajo, y viceversa. En principio, la definición estadística puede aplicarse de manera uniforme a todas las personas que trabajan. De hecho, será comparable entre los diferentes grupos (30).

#### **3.4.4.5 Definición del tiempo de trabajo en la educación superior.**

La educación superior necesita reconocer que la prolongación de las horas de trabajo y la extensión de la actividad laboral, tienen gran influencia en la relación salud y trabajo de los docentes. Se deben establecer límites entre horas de trabajo y carga laboral de manera que el docente no termine trabajando en exceso y por el contrario, controlar las horas de trabajo sirva como índice de riesgo para predecir los problemas de salud y el bienestar de los trabajadores. (13). No obstante los docentes son una población diversa, amplia y heterogénea.

Los docentes de dedicación exclusiva de la Universidad, contractualmente deben trabajar cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, sin embargo, el tiempo de trabajo se extiende, ya sea porque la carga de trabajo demanda más tiempo del que se dispone contractualmente, por motivaciones personales de desarrollo académico o por un gusto al trabajo permanente (31), (32), (33).

##### **3.4.4.5.1 Docencia universitaria**

Entre las actividades que debe desarrollar un profesor universitario los estudios afirman que se incluyen las siguientes: estudio e investigación; docencia, su organización y el perfeccionamiento de ambas; la comunicación de sus investigaciones; la innovación y la comunicación de las innovaciones pedagógicas; la asesoría y atención a los estudiantes; la selección de otros profesores; la evaluación de las investigaciones; la gestión y la administración; la obtención de financiación para sus investigaciones; la evaluación de los estudiantes; el establecimiento de relaciones con el exterior, con el mundo del trabajo o de la cultura, principalmente (34). Los docentes de la Universidad Nacional dentro de sus actividades misionales deben realizar labores de docencia, investigación y extensión (31), (32), (33).

## **3.5 Condiciones extralaborales**

“Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocioal constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas” (35). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INST), señala que las condiciones de trabajo extralaboral pueden involucrar los estilos de vida, alimentación, hábitos alimentarios, manejo del tiempo libre y de ocio, el transporte, el nivel educativo, la vivienda, la familia y el hogar, principalmente (36).

En el presente estudio, trabajó el concepto de la doble presencia y se dejó en este capítulo, dado que éste tiene una estrecha relación con la administración del tiempo libre que pertenece a las Condiciones Extralaborales.

### **3.5.1 Administración del tiempo libre**

Este componente hace referencia a las actividades relacionadas con el tiempo libre que tienen los docentes, del logro de estándares sociales aceptables para vivir desde la perspectiva del docente y del balance entre trabajo y vida. Evaluar la protección individual y de salud así como el esparcimiento familiar, la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Involucra la planificación, distribución de las actividades laborales con las recreativas y de descanso. El cumplimiento del horario, las tareas encomendadas, sus compromisos personales y sociales. El mantenimiento de su capacidad de equilibrio entre sus funciones del trabajo y su desarrollo personal (37).

### **3.5.2 Tiempo de recuperación de la capacidad de trabajo en la educación superior**

Para la OIT, el tiempo de trabajo fue la esencia del primer Convenio Internacional del Trabajo, así, en 1919 se estableció el “Convenio sobre las horas de trabajo”. Sin embargo, el tiempo de trabajo continúa siendo una de las preocupaciones principales de la OIT, ha establecido límites en las horas de trabajo, tratando de proveer un mínimo de periodo de descanso. La OIT, ha promovido estándares internacionales que restringen el tiempo de trabajo relacionado con la salud y a la seguridad como el “Convenios del descanso semanal” (3).

Según Parra, “la cantidad de horas trabajadas le resta horas al tiempo de descanso. El descanso no sólo sirve para recuperarse del esfuerzo físico y de las pequeñas lesiones

que se puedan producir en el trabajo, sino también para destinarlo a la vida familiar, a los intereses individuales, a las actividades sociales” (25).

Los docentes deben disponer de tiempo libre, "tiempo que queda después de terminadas las tareas y actividades necesarias para la vida u obligatorias" (38). Los docentes deben disponer de tiempo para dedicarlo a la vida social, deportes, aficiones, pasatiempos. Tener un momento de ocio que permita descansar, genera desarrollo personal o simplemente para derrocharlo en la diversión preferida (39), (40).

### **3.5.2.1 Planificación del tiempo libre**

Es la manera determinada en que el trabajador se programa para disponer de su tiempo libre, se evaluarán la necesidad de llevar trabajo a casa y el cumplimiento de las actividades programadas (37).

### **3.5.2.2 Equilibrio vida trabajo**

Hace referencia al equilibrio entre trabajo y vida familiar, se refiere a la igualdad de condiciones desde la perspectiva del trabajador entre su situación laboral y el disfrute de la vida en relación con su círculo familiar. Contempla tres indicadores, convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados familiares (37).

## **3.5.3 Tiempo libre y tiempo de trabajo**

### **3.5.3.1 Doble presencia.**

Es la necesidad que tienen los docentes de responder a las demandas del trabajo universitario y del trabajo doméstico-familiar y esto puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo universitario y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos espacio plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social del docente, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos lugares (27).

## **3.6 Manifestaciones de salud**

Las manifestaciones de salud en los docentes de educación superior deben ser estudiadas de forma detallada, permitir desentrañar la diversidad de procesos peligrosos para la salud que se encuentra en la tarea docente. En la mayoría de los casos no se manifiestan de manera dramática como sucede, por ejemplo, en algunos trabajadores del

sector industrial. Por esta razón pueden pasar desapercibidos o simplemente no se los relaciona con las alteraciones a la salud que sufren los docentes (15).

No obstante, cada vez existen más indicios sobre los efectos adversos en la salud relacionados con la extensión de la actividad laboral. Encontrando, alteraciones de la salud como: estrés, fatiga, desordenes del sueño, enfermedades cardiovasculares, desordenes gastrointestinales, reproductivos, musculo esqueléticos, infecciones crónicas, enfermedades mentales, hábitos poco saludables como fumar, ingerir alcohol, dieta irregular, falta de ejercicio, entre otros (1), (3).

### **3.6.1 Manifestaciones generales de salud, estrés y satisfacción laboral**

La organización del trabajo da origen de las manifestaciones de salud, estrés y satisfacción con el trabajo. El estrés es el precursor o antecesor de los efectos que se pretende y debe evitar. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral (27).

#### **3.6.1.1 Satisfacción con el trabajo**

La satisfacción con el trabajo que tiene los docentes, es una medida general de calidad del medio ambiente laboral. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que pueden existir distintas definiciones de (in)satisfacción en el trabajo y que ésta tiene también que ver con las expectativas de cada docente (27).

#### **3.6.1.2 Percepción de la salud general**

Es la valoración personal que tienen los docentes de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar. La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud (27).

#### **3.6.1.3 Salud mental**

Incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general que pueden tener los docentes en su trabajo. La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida (27).

La salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (41).

#### **3.6.1.4 Síntomas de estrés**

Se puede definir el estrés como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo que tiene los docentes. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación del trabajo (27)

##### **3.6.1.4.1 Síntomas conductuales de estrés**

Son las distintas formas de conducta que tiene los docentes y se relacionan con el estrés (27).

##### **3.6.1.4.2 Síntomas somáticos de estrés**

Se basa en distintas consecuencias físicas somáticas, que se puede observar en los docentes sometidos a estrés (27).

### **3.6.2 Manifestaciones de Estrés Laboral Crónico “Burnout”**

El estrés se puede definir como un estado de tensión psíquica acompañada de cambios fisiológicos. Se distinguen dos tipos de estrés: El distrés, que es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el eustrés que es un estado de tensión psíquica que favorece la activación para realizar diversas actividades. Los estudios de Selye permitieron determinar tres fases del estrés ante una amenaza; primero una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta; segundo, una fase de resistencia, donde aparecen cambios específicos que permitirán enfrentar la situación; y tercero, una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada frente a la amenaza. Cuando dicha percepción se encuentra relacionada con el trabajo se puede hablar de estrés laboral (42) (43).

Los ambientes laborales pueden ocasionar altos niveles de estrés en unas personas más que en otras, sobre todo cuando fallan las estrategias de afrontamiento del sujeto o por un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para hacer frente a éstas, generando reacciones nocivas a nivel físico y emocional, lo cual se denomina estrés laboral (44). Y tras la ausencia de un proceso de recuperación y exposición a un periodo de estrés continuo, así como la propia naturaleza acumulativa del mismo, puede llevar a un estrés laboral crónico. Lazarus y Folkman lo definen como, la relación particular entre el sujeto y el entorno percibida como amenazante y desbordante. En este punto la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste y esto potencialmente puede llevar al desarrollo de un síndrome de burnout o desgaste profesional. En este sentido, el burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo condiciones difíciles, que se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene consecuencias muy negativas para la persona y para la organización (43).

El burnout es considerado en la actualidad como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes. Es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Se trata por tanto de un síndrome con connotaciones afectivas negativas que puede afectar a los docentes en distintos niveles (personal, social y laboral). Una definición ampliamente aceptada del término es la propuesta por Maslach, Schaufeli y Leiter en el año 2001; quienes definen el burnout como "una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional" (45), (46), (47)

### **3.6.2.1 Agotamiento y cansancio**

Es la sensación que puede tener el docente de no poder dar más de sí a nivel emocional (45), es la fatiga emocional (48), el agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Esta respuesta de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios es debida al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador (49), son crisis en las relaciones entre la persona y el trabajo en general (50).

### **3.6.2.2 Cinismo y/o actitud distante ante el trabajo**

Es la actitud distante ante el trabajo, las personas objeto del mismo así como los compañeros/ as de trabajo (45), refleja indiferencia, pero en términos generales, no necesariamente con otra gente (48), (50).

### **3.6.2.3 Eficacia profesional y/o sensación de no hacer adecuadamente las tareas**

También llamada ineficacia profesional que pueden tener los docentes en determinado momento, es la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (45), se refiere a la ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo, un concepto muy cercano a las creencias de eficacia de Bandura (48), falta de eficacia profesional tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa e implicaría una reducción de las creencias de eficacia y habilidad para realizar su trabajo, es la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (50).

## **3.6.3 Manifestaciones físicas de salud**

### **3.6.3.1 Índice de masa corporal**

La obesidad ha alcanzado proporciones epidémicas a nivel mundial, y cada año mueren, como mínimo, 2,6 millones de personas a causa de la obesidad o sobrepeso. Aunque anteriormente se consideraba un problema confinado a los países de altos ingresos, en la actualidad la obesidad también es prevalente en los países de ingresos bajos y medianos. Los gobiernos, los asociados internacionales, la sociedad

civil, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado tienen una función crucial en la prevención de la obesidad. El sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. El índice de masa corporal (IMC) peso en kilogramos dividido por el cuadrado de la talla en metros ( $\text{kg}/\text{m}^2$ ) es un índice utilizado frecuentemente para clasificar el sobrepeso y la obesidad en adultos. La OMS define la Delgadez Severa como un IMC menor a 15,9; Delgadez Moderada 16 a 16,9; Delgadez Aceptable 17 a 18,49; Peso normal 18,5 a 24,9; Pre-obesidad 25 a 29,9; Obesidad Tipo I de 30 a 34,9; Obesidad Tipo II de 35 a 39,9 y Obesidad Tipo III valores mayores a 40 (51).

### **3.6.3.2 Hipertensión Arterial**

La hipertensión, también conocida como tensión arterial alta o elevada, es un trastorno en que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta. Los vasos sanguíneos llevan la sangre desde el corazón a todas las partes del cuerpo. Cada vez que el corazón late, bombea sangre a los vasos. La tensión arterial es la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de los vasos (arterias) al ser bombeada por el corazón. Cuanta más alta es la tensión, más esfuerzo tiene que realizar el corazón para bombear (52)

### **3.6.3.3 Problemas de Colesterol**

El colesterol es una grasa (también llamada lípido) que el cuerpo necesita para funcionar apropiadamente. Demasiado colesterol malo puede aumentar la probabilidad de padecer cardiopatía, accidente cerebrovascular y otros problemas. El término médico para los niveles altos de colesterol en la sangre es trastorno lipídico, hiperlipidemia o hipercolesterolemia. (53)

### **3.6.3.4 Estrés laboral y sus consecuencias**

La piel constituye un órgano donde repercuten muy particularmente las situaciones estresantes. El estrés psicológico es considerado actualmente como un factor etiológico importante en el inicio de la psoriasis, de la dermatitis atópica, del prurito, de la urticaria y el angioedema y de la alopecia (difusa y areata) (54)

## **4. Marco metodológico**

### **4.1 Tipo de estudio**

Diseño: Se realizó un estudio descriptivo transversal para identificar la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y las potenciales manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá entre los años 2011 y 2014.

### **4.2 Escenario o Área de estudio**

Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá

### **4.3 Universo**

Universo: Docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

### **4.4 Población**

Población: Docentes de planta con vinculación de tiempo completo y vinculación de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

### **4.5 Criterios de muestreo**

#### **4.5.1 Criterios de inclusión**

- Docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.
- Docentes con vinculación de dedicación exclusiva.
- Docentes que desarrollen sus actividades exclusivamente en las Facultades de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

## 4.5.2 Criterios de exclusión

- Docentes de la Universidad Nacional de Colombia que desarrollen sus actividades en Facultades diferentes a la sede Bogotá.
- Docentes de la Universidad Nacional de Colombia con vinculación de medio tiempo, vinculación de tiempo completo y hora cátedra.
- Docentes que desarrollan su actividad laboral dentro de un Instituto.

## 4.6 Muestra

### 4.6.1 Muestreo aleatorio estratificado

- Población docente Universidad Nacional de Colombia, periodo 2011 (55).

**Tabla 3 :** Docentes de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

Docentes de la Universidad Nacional 2011 Febrero de 2011	
Dedicación exclusiva	721

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

- Calculo de la muestra.

**Tabla 4 :** Cálculo de la muestra

Calculo de la muestra	Muestra
N (Población)	1488
k (Nivel de confianza)	95%
z (error muestral)	0,05
p	0,5
q	0,5
	305
Desviacion estandar	0,20

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

## 4.6.2 Calculo de la muestra estratificada

**Tabla 5** : Muestreo estratificado por facultades.

Facultades	Dedicación exclusiva	Muestra DE
Facultad de Agronomía	44	9
Facultad de Artes	23	5
Facultad de Ciencias	337	69
Facultad de Ciencias Económicas	15	3
Facultad de Ciencias Humanas	39	8
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Social	6	1
Facultad de Enfermería	51	11
Facultad de Ingeniería	142	29
Facultad de Medicina	28	6
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	34	7
Facultad de Odontología	2	1
	<b>721</b>	<b>148</b>

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

## 4.7 Método y procedimientos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron sometidos a una prueba piloto, que se realizó con docentes de tiempo completo y dedicación exclusiva que trabajaban en un instituto de investigación de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. La prueba piloto fue aleatoria y estratificada por cada instituto y se cumplió con los mismos estándares de investigación que se dieron con la población estudiada. Finalmente los instrumentos se ajustaron de acuerdo a las sugerencias de los docentes de manera que permitieran cumplir con los objetivos propuestos (ver Anexo 3).

### 4.7.1 Extensión de la actividad laboral

Objetivo: Identificación de las causas que conducen al desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo regular, en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

- Condiciones de trabajo docente.

Para la identificación de las causas que conducen al desarrollo de la actividad laboral fuera del horario habitual de trabajo se utilizó se realizó por medio de una entrevista personal, donde se utilizaron la mayoría de las dimensiones del cuestionario del “Método CoPsoQ-istas21, para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales” (27). Que es una herramienta adaptada para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Donde los autores y propietarios del Copyright autorizan su uso.

COPSOQ fue desarrollado por el Centro Nacional de Investigación del Ambiente de Trabajo del Gobierno de Dinamarca, ha sido adaptado a España y a otros numerosos países de Europa, Asia y América, constituyendo un ejemplo de investigación internacional. El proceso de adaptación de CoPsoQ-istas21 ha seguido la metodología usual e internacionalmente aceptada, y sus indicadores de validez y fiabilidad (27).

El cuestionario CoPsoQ-istas21 consta de 120 preguntas estructuradas en 4 partes: contexto social y trabajo doméstico familiar (6 preguntas); salud y bienestar personal (26 preguntas); condiciones de empleo y trabajo (19 preguntas) y las dimensiones de las exposiciones psicosociales (69 preguntas). El cuestionario fue aplicado directamente por el investigador.

Así mismo se utilizó una dimensión del cuestionario CVT-GOHISALO, como complemento en la identificación de la administración del tiempo libre (37), que consta de dos sub-dimensiones, planificación del tiempo libre y equilibrio vida trabajo.

Por otra parte se diseñó un diario de campo, que evalúa el tiempo de trabajo docente retrospectivamente, se indagó por una semana de trabajo inmediatamente anterior al día de la aplicación de la encuesta y se registraron los momentos de trabajo (son las actividades que se desarrollan en beneficio de la universidad, así se den en el tiempo libre o fuera del horario habitual de trabajo) los siete días de la semana incluyendo sábados, domingos y festivos.

- Tipificación de la Actividad Laboral Docente

Objetivo: Identificar los tipos de actividad laboral que realizan fuera de la jornada regular de trabajo los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Para la recolección de los datos se diseñó un listado de actividades docentes sacado a partir de la normatividad de los mismos (31), (32), (33), con preguntas cerradas y una abierta, que permitió identificar los tipos de actividad laboral que realizan los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede, Bogotá. La actividad laboral o trabajo se midió de acuerdo a los planteamientos de Betancourt, en tres momentos (15): Trabajo Prescrito, trabajo Real y trabajo Percibido.

Se definió elementos comunes a medir para los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, a partir de la propuesta de Lozada, como (11):

- Tiempo de trabajo docente
- Tiempo para el desempeño de las funciones de investigación, docencia y extensión.

- Actividades extracurriculares como: reuniones de trabajo con otros docentes, asesoría a estudiantes, planeación de clases, corrección de trabajo y pruebas, asistencia a reuniones, congresos, conferencias, supervisión de pruebas de admisión, entre otros.
- Manifestaciones de salud de los docentes

Objetivo: Identificar las manifestaciones de salud potencialmente relacionadas con la extensión de la actividad laboral, en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario del “Método CoPsoQ-istas21, para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales” (27) y para la identificación de las manifestaciones comportamentales de salud se incorporaron algunos ítems provenientes de la norma NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III), desarrollada por el INSHT (45), (46), (47), por cuanto ellos son los que más se acercan a evaluar manifestaciones de este orden (56) (57) (58). Además, se elaboró un listado con preguntas cerradas por parte del autor, donde los docentes de la Universidad Nacional, Sede Bogotá, auto reportaron la morbilidad sentida.

El cuestionario contempló un perfil epidemiológico de la prolongación de la actividad laboral, a partir de los reportes en publicaciones científicas como:

- Estrés
- Fatiga
- Desordenes del sueño
- Enfermedades cardiovasculares
- Desordenes gastrointestinales
- Desordenes reproductivos
- Alteraciones musculo esqueléticos
- Infecciones crónicas
- Enfermedades mentales
- Estilos de Vida Saludable (fumar, ingerir alcohol, dieta irregular, ejercicio)

#### 4.7.2 Definición de instrumentos

El cuestionario para la identificación de extensión de la actividad laboral y manifestaciones de salud de los docentes de una Universidad pública de Colombia, con sede en Bogotá, fue elaborado a partir de dimensiones de los instrumentos: ISTAS 21, CVT-GOHISALO, INSHT y un listado de preguntas elaboradas por el autor producto de la investigación, posteriormente las dimensiones, sub-dimensiones y variables fueron ajustadas al modelo de condiciones de trabajo de la maestría en salud y seguridad en el trabajo de la Universidad Nacional de Colombia (ver **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

- Categorías de las dimensiones

Las categorías de las dimensiones se construyeron bajo los puntajes estratificados por condición favorable, intermedia y desfavorable. El estudio empleó el procedimiento de Dalenius y Hodges, que propone una técnica de estratificación univariada, la cual permite la formación de grupos de acuerdo con la construcción de intervalos equidistantes para un número fijo de grupos. El procedimiento se resume en cuatro pasos: 1) la selección de la variable a estratificar, 2) la selección del número de estratos, 3) la determinación de la forma en que estratificar y, 4) la selección del número de casos por estrato. En particular, el método de Dalenius, usado para la determinación de las categorías de los dominios, toma los resultados de cada variable, sub-dimensión y dimensión, el cual se ordenó de manera ascendente y se transformó en una escala, donde los valores más altos se asocian a condiciones favorables, los valores más bajos a condiciones desfavorables y el límite entre los valores altos y bajos se asocia a condiciones intermedias (59).

**Condición desfavorable:** es una categoría con alta posibilidad de asociación con peligros que pueden dar lugar a consecuencias negativas muy significativas y/o las medidas preventivas existentes respecto al peligro son nulas o inexistentes. Por consiguiente las dimensiones, sub-dimensiones y variables que se encuentran bajo esta categoría, requieren intervención casi inmediata en el marco de un sistema de vigilancia en salud y seguridad en el trabajo. Se marca con el color rojo. 

**Condición intermedia:** es una categoría con posibilidad de asociación, con peligros que pueden dar lugar a consecuencias significativas y/o las medidas preventivas existentes respecto al peligro, es baja. Por consiguiente las dimensiones, sub-dimensiones y variables que se encuentran bajo esta categoría requieren observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en salud y seguridad en el trabajo. Se marca con el color amarillo. 

**Condición favorable:** es una categoría que no ha detectado asociación con peligros y/o las medidas preventivas existentes son altas. El peligro está controlado. Se marca con el color verde. 

## 4.8 Recopilación de información

## 4.9 Procesamiento y análisis de la información

La información se procesó y analizó con el software SPSS y Epi Info del CDC y Excel. El análisis de la información se adelantó con base a los objetivos propuestos por el estudio sustentado en conceptos proveniente del marco referencial enunciado.

### **4.9.1 Control de los sesgos**

### **4.9.2 Sesgo de definición**

- Sesgo presupuestario

Una vez se obtuvo el aval del Comité de Ética, la financiación estuvo a cargo del investigador.

- Sesgo de evaluación inicial del proyecto

El planteamiento del proyecto se realizó a partir de la búsqueda exhaustiva de publicaciones de tipo científico y de organizaciones reconocidas por la academia y la sociedad en general. Todas las referencias están debidamente citadas en la bibliografía que permiten constatar la veracidad de la información.

- Sesgo de concepto

Los objetivos propuestos de la investigación, nacen del sólido planteamiento del problema y de la tutoría de la directora de tesis. Condiciones que garantizan la viabilidad del estudio planeado.

### **4.9.3 Sesgos de muestreo**

- Sesgos debidos a falta de representatividad de la población

La población que se tomó como objeto de estudio es la que permite identificar los objetivos propuestos, está representada por docentes que tienen dedicación exclusiva y desarrollan sus actividades laborales en alguna de las facultades de la Universidad Nacional, Sede Bogotá, representada por el 100% de la población total con estas características.

Se establecieron unos criterios de inclusión y exclusión en la investigación y dado que la participación es voluntaria no existe sesgo de selección.

- Sesgos debidos a falta de representatividad de la muestra

El muestreo que se realizó fue aleatorio estratificado para tener una muestra representativa de la población objeto de estudio.

#### **4.9.4 Sesgos durante la toma de datos**

Los cuestionarios que se utilizaron fueron sometidos a una prueba piloto para garantizar la confiabilidad, validez y objetividad, esta se realizó con docentes de la Universidad Nacional que tenían vinculación con un Instituto de Investigación en la Universidad.

No se solicitaron datos de identificación en el cuestionario y se garantizó a los participantes la confidencialidad y privacidad de los datos con el fin de controlar el sesgo de respuesta.

#### **4.9.5 Sesgos de análisis e interpretación**

Se realizó un registro y análisis de los datos siguiendo los parámetros estadísticos y epidemiológicos establecidos para los estudios de tipo descriptivo transversal y la interpretación de los resultados se limitaron al análisis entre los objetivos planteados, el marco referencial y los hallazgos del estudio.

### **4.10 Aspectos éticos**

Se tuvieron en cuenta los principios de la Declaración de Helsinki, código internacional de ética para los profesionales de la salud ocupacional.

De acuerdo con los Artículos 10 y 11 de la Resolución 008430 de 1993 (por la cual se *establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*), la presente investigación presenta un riesgo mínimo, ya que se emplearon entrevistas y cuestionarios como instrumentos de recolección de información a grupos o individuos en los que no se manipuló la conducta del sujeto (60).

#### **4.10.1 Inicio de la Investigación**

De acuerdo con el Artículo 6 de la Resolución 008430 de 1993, la presente investigación se inició solamente cuando se contó con:

- El aval ético del proyecto emitido por el Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.
- La autorización de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, lugar en donde se realizó la investigación.

#### **4.10.2 Consentimiento Informado**

Los procesos de recopilación de información solamente se iniciaron cuando se contó con el consentimiento informado y por escrito de los docentes y demás funcionarios

involucrados en la investigación. El consentimiento informado utilizado en el proyecto de investigación cumplió con los requisitos establecidos en los Artículos 14, 15 y 16 de la Resolución 008430 de 1993. Y se explicó (60):

- Objetivos, justificación y métodos de la investigación.
- Posibles consecuencias positivas o negativas resultantes de su participación en la aplicación.
- Seguridad de recibir respuesta a cualquier tipo de inquietud, antes, durante y después de la realización de la investigación.
- Derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponerse a represarías.
- La garantía de confidencialidad de su información.
- Ni sufrir daño en su salud como consecuencia de la participación en la investigación.

#### **4.10.3 Tiempos de Recolección de Información**

La recolección de información directa con los docentes se realizó dentro de los horarios de trabajo, contando con la autorización de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, a través de los directores de departamento a que pertenece el docente y del mismo docente, para el uso de estos tiempos. El tiempo destinado para este proceso no llevó a que el docente debiera reponer el tiempo destinado más allá de la jornada de trabajo.

#### **4.10.4 Privacidad y Confidencialidad de la Información**

De acuerdo con el Artículo 8 de la Resolución 008430 de 1993, se protegió la privacidad de los Docentes y demás funcionarios involucrados en la investigación. Esta medida se logró por medio de (60):

- Omitir información en la presentación de resultados, que puede traducirse en la identificación de personas determinadas. Los resultados se presentaron a modo de estadísticas consolidadas de la población de estudio. En caso de realizar transcripciones de comentarios y observaciones sobre las condiciones de salud y trabajo obtenidas por medio de los instrumentos de medición, se mantuvo el anonimato de la fuente.
- Limitar el acceso a los datos, ya sea electrónicos, impresos, en los que aparezca la identificación personal de los trabajadores.
- Manejar información vinculada no nominal, por medio de la asignación de códigos alfanuméricos de tipo aleatorio para identificar a las personas durante el procesamiento de la información en las bases de datos. La correspondencia entre

dichos códigos y la identidad de las personas fue conocida solamente por los investigadores.

- La información personal de los trabajadores, registrada por medios escritos, solamente pudo ser solicitada y consultada por el mismo trabajador, y no por otros funcionarios de las empresas o de entes privados o gubernamentales.
- Respetar la confidencialidad de la información suministrada por los trabajadores, empresas y gremios, en los casos en que hubiera podido afectar el orden económico o la seguridad de las partes. En dado caso, los miembros del equipo de investigación hubieran firmado un acuerdo de confidencialidad.

#### **4.10.5 Reciprocidad**

Los resultados de la investigación se divulgaran a la Universidad Nacional de Colombia, a las personas involucradas en la investigación, los docentes objeto de estudio, la comunidad científica y demás personas e instituciones interesadas en los resultados de la investigación.

La reciprocidad asimismo se plantea desde la generación de conocimiento acerca de los procesos de trabajo de los docentes, la introducción de la flexibilización laboral y la carga cualitativa no prescrita la cual es un insumo importante tanto para la División Nacional de Salud Ocupacional en términos de desarrollar acciones de intervención para los docentes que han sido de menor extensión por parte de la dependencia como para la toma de decisiones por parte de la División de Asuntos del Personal Académico y de la planeación de los programas de trabajo sobre bases científicas que respondan a un tiempo proporcional a las demandas cualitativas de la tarea docente en la educación superior.

#### **4.10.6 Beneficios de la investigación**

El conocimiento obtenido de la investigación podría ser utilizado para plantear una nueva forma de organización del tiempo de trabajo docente, una carga de trabajo ajustada a las demandas físicas y mentales que no deterioren la salud de los docentes y una planeación de actividades acorde con la jornada del docente.

### **4.11 Propiedad Intelectual**

Con base en el Acuerdo 035 de 2003 (por el cual se *expide el reglamento sobre propiedad intelectual en la Universidad Nacional de Colombia*), durante el desarrollo de este proyecto se tuvo en consideración los siguientes aspectos (61):

- Los instrumentos para la recopilación de información, bases de datos, archivos de programación para el análisis de datos y similares, son de propiedad de la Universidad Nacional de Colombia.
- La calidad de autor sobre el documento final del proyecto de grado la detenta el estudiante. La propiedad intelectual sobre resultados, productos e informaciones obtenidas en el proyecto corresponderá a la Universidad Nacional de Colombia.



## **5.Resultados y discusión**

Este capítulo presenta los resultados y discusión, obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario a docentes universitarios. En el estudio participaron las Facultades de Agronomía, Artes, Ciencias, Ciencia Económicas, Enfermería, Ciencias Humanas, Medicina, Odontología y Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. Se encuestó a un total de 104 docentes de dedicación exclusiva entre los años 2011 a 2014.

El capítulo están organizado de acuerdo a los objetivos del presente estudio y consta de los siguientes apartados: Caracterización Sociodemográfica, Carga Mental, Condiciones de la Organización, Condiciones Extra-laborales, Actividades Docentes, Manifestaciones de Salud y un análisis y síntesis de los datos obtenidos.

### **5.1 Caracterización sociodemográfica**

Como resultado de este proceso se encontró que los docentes participantes de este estudio, con respecto al sexo son relativamente iguales, excepto por una pequeña diferencia mayor del sexo masculino. Con respecto a la edad, mayoritariamente están en el rango de edad de 36 a 55 años, y más de la mitad son casados. Así mismo, casi todos los docentes tienen formación de postgrado, más de la mitad son doctores, una cuarta parte son magísteres y una décima parte tiene formación post-doctoral (ver Tabla 6).

En cuanto a la categoría docente, mayoritariamente son asociados, seguido de los profesores asistentes y titulares. Con respecto a la antigüedad laboral, se puede apreciar que más de la mitad de los docentes lleva trabajando en la universidad entre 6 y 15 años. Con respecto al cargo ocupado, los docentes desarrollan múltiples actividades, no obstante, se agruparon en dos categorías así: con el nombre de “docentes”, son aquellos que desarrollan las tres funciones misionales (docencia, investigación y extensión), agrupación donde está la mayor parte de la población encuestada y “docentes y cargo administrativo”, son aquellos que desarrollan las actividades anteriores y alguna carga administrativa, estas funciones aplican para el periodo indagado (ver Tabla 7).

**Tabla 6.:** Compilación de datos socio demográficos por Facultad

		Facultad									
		Agronomía	Artes	Ciencias	Ciencias Económicas	Enfermería	Ciencias Humanas	Medicina	Odontología	Medicina Veterinaria y Zootecnia	Total
<b>Sexo</b>	Hombre	3	0	41	3	0	2	1	0	6	56
	Mujer	6	2	21	0	11	5	1	1	1	48
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>
<b>Edad</b>	Entre 26 y 35 años	0	1	6	0	0	0	0	0	0	7
	Entre 36 y 45 años	3	0	22	0	2	4	0	0	0	31
	Entre 46 y 55 años	5	0	18	3	6	1	0	1	6	40
	Más de 55 años	1	1	16	0	3	2	2	0	1	26
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>
<b>Estado civil</b>	Casado	4	2	38	2	3	2	1	1	4	57
	Soltero	2	0	11	0	3	1	1	0	0	18
	Unión libre	1	0	8	1	0	1	0	0	0	11
	Divorciado	1	0	3	0	4	1	0	0	0	9
	Separado	1	0	0	0	1	1	0	0	2	5
	Viudo	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>102</b>
<b>Escolariada</b>	Profesional	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
	Especialización	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Maestría	1	0	13	1	5	1	1	1	3	26
	Doctorado	5	1	35	2	6	6	0	0	4	59
	Post-Doctorado	3	0	12	0	0	0	0	0	0	15
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Tabla 7:** Categoría datos ocupacionales por Facultad

		Facultad									
		Agronomía	Artes	Ciencias	Ciencias Económicas	Enfermería	Ciencias Humanas	Medicina	Odontología	Medicina Veterinaria y Zootecnia	Total
<b>Categoría docente</b>	Asociado	8	2	42	2	8	5	0	1	6	74
	Asistente	0	0	15	0	2	1	0	0	1	19
	Titular	1	0	5	1	1	1	2	0	0	11
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>
<b>Antigüedad laboral</b>	1 a 5 años	1	0	8	0	0	2	0	0	1	12
	6 a 10 años	4	2	14	1	2	2	0	0	1	26
	11 a 15 años	1	0	17	1	3	1	0	0	2	25
	16 a 20 años	1	0	7	0	2	0	0	0	1	11
	21 a 25 años	2	0	4	0	0	1	0	0	2	9
	26 a 30 años	0	0	4	1	3	0	1	1	0	10
	31 a 35 años	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
	36 a 40 años	0	0	6	0	0	1	0	0	0	7
	41 a 45 años	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>
<b>Cargos ocupados</b>	Docente	5	2	49	2	3	2	1	1	5	70
	Docente y cargo administrativo	4	0	13	1	8	5	1	0	2	34
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>104</b>

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

## **5.2 Desarrollo de actividades extra jornada de trabajo: causas**

En toda actividad laboral, existen condiciones que influyen de forma positiva o negativa, bien sean materiales, ambientales, individuales o asociadas en la organización del trabajo. Las condiciones relacionadas con esta última son decisivas para la realización personal y contribuyen a que la actividad laboral sea compatible con la vida familiar y social. Los docentes universitarios tiene un trabajo muy complejo de contabilizar, un sinnúmero de actividades por realizar (enseñar a sus estudiantes, redactar artículos, elaborar proyectos, asesorar trabajos, etc.), unos estándares que cumplir, permanentemente están en comunicación y relacionándose personalmente, deben afrontar un estilo de mando y estabilidad mediado por la universidad, tienen posibilidades de promoción, desarrollo de actividades que le permiten identificarse con su profesión y deben tener capacidad de iniciativa. Todos estos son factores que se relacionan con la organización del trabajo (28).

Cada puesto de trabajo tiene implícita una carga de trabajo ya sea mental o física. El trabajo docente debe ser analizado desde una dimensión transformada, en donde los procesos de trabajo son mucho más complejos que la imagen del trabajo industrial taylorista (9). Los profesores universitarios deben mantener permanentemente un nivel de atención elevado, realizar tareas muy complejas, atender estudiantes depositando un gran esfuerzo de atención. Asimismo, realizar múltiples tareas al tiempo que trabajan con plazos estrictos. Las exigencias de orden cognitivo, tiene una mayor relevancia, dado que de esta, depende el producto del trabajo. La carga mental asociada al proceso de trabajo, se refiere al conjunto de exigencias psicológicas o tensiones inducidas en una persona debido a las exigencias del trabajo mental que realiza (11), (24), (27) y depende de la cantidad de trabajo, su tiempo puede ser mayor o terminar extendiendo la actividad laboral en el tiempo libre.

La cantidad de horas trabajadas le resta horas al tiempo de descanso, y ése no sólo sirve para recuperarse del esfuerzo físico, sino que también es el tiempo para la vida familiar, los intereses individuales y las actividades sociales (25). Y cada vez existen más indicios sobre los efectos adversos en la salud relacionados con la extensión de la actividad laboral. Se pueden encontrar alteraciones que van desde el estrés, la fatiga, el desorden del sueño, hasta las enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticas, infecciones crónicas, enfermedades mentales, y la adquisición de hábitos poco saludables como fumar, consumo de alcohol, sobrepeso, falta de ejercicio principalmente (1), (3).

Seguidamente se describirán los resultados obtenidos, no obstante, es necesario hacer algunas apreciaciones para un mejor entendimiento de los mismos. Los docentes de dedicación exclusiva contractualmente deben trabajar 44 horas semanales, en el estudio se indagó por una semana de trabajo inmediatamente anterior al día de la aplicación de la encuesta y se registraron los momentos de trabajo (son las actividades que se desarrollan en beneficio de la universidad, así se den en el tiempo libre o fuera del horario habitual de trabajo) los siete días de la semana incluyendo sábados, domingos y festivos.

Los resultados obtenidos por el estudio determinaron que existen tres categorías de trabajo docente relacionados con las horas y la frecuencia en que se extiende la jornada: 1. Docentes que trabajan 44 horas y/o menos en la semana indagada; 2. Docentes que extienden su actividad laboral por más de 44 horas y este comportamiento no era habitual y 3. Docentes que extienden su actividad laboral por más de 44 horas y este comportamiento fue habitual (ver Tabla 8). En este contexto se presentarán los resultados de cada dimensión separada por las categorías de trabajo mencionadas (extensión habitual, extensión no habitual y no extensión). Lo referente a tiempo de trabajo docente, se desarrollara a profundidad en el capítulo de condiciones de la organización.

### **5.1.1 Carga Mental**

La definición de Carga Mental ha seguido dos perspectivas, la primera, entendida como un factor dependiente de las exigencias de la tarea y la segunda, como resultado de la interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades del trabajador (24), además estas pueden ser de orden cuantitativo, cualitativo y cuali-cuantitativo . Esta categoría está conformada por las sub-dimensiones: Exigencias Psicológicas Cuantitativas, que son las relaciones entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, Exigencias Psicológicas Emocionales, que son las exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales derivadas de relaciones interpersonales del trabajo, Exigencias Psicológicas Cognitivas, estas se refieren al manejo del conocimientos y las Exigencias de Esconder Emociones, son las exigencias para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de los compañeros de trabajo y/o estudiantes para este caso (27).

Si bien la extensión de la actividad laboral se da en casi todos los docentes que participaron del estudio (83,8%), casi tres cuartas partes de estos extienden la actividad laboral fuera de la jornada de trabajo y/o en su tiempo libre de forma habitual (72,5%) (Ver Tabla 8).

La categoría carga mental, no es positiva ni negativa, no obstante, está influenciada por las exigencias de orden cuantitativo, cualitativo y/o cuali-cuantitativo. Los resultados muestran que las exigencias mentales del trabajo para más de la mitad (64,3%) de los docentes tienen una repercusión negativa (condición intermedia 39,8% y desfavorable 24,5%). Así, las exigencias psicológicas cognitivas para la mayoría de los docentes (72,8%), están siendo afectadas por las oportunidades y recursos ofrecidos (condición intermedia 52,4% y desfavorablemente 20,4%). La cantidad de trabajo y el tiempo que se dispone para realizarlo afecta negativamente a más de la mitad (68%) de los docentes puesto que las exigencias psicológicas cuantitativas son intermedias para la mitad (50%) de los docentes y desfavorables para casi una quinta parte de estos (18%).

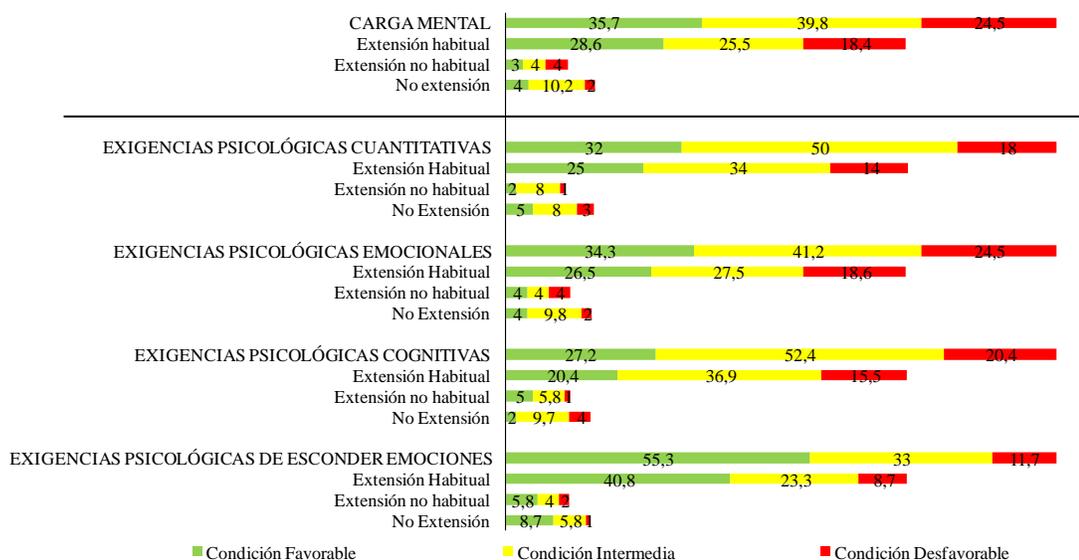
Más de la mitad (65,7%) de los docentes reporta algún grado de fatiga emocional derivada de las exigencias psicológicas emocionales intermedias (41,2%) y desfavorables (24,5%). En docentes que extienden habitualmente su trabajo representa casi una quinta parte del total

de los docentes (18,6%) y es la más alta en comparación con las otras sub-dimensiones. En contraste, más de la mitad (55,3%) de los docentes afirma no tener inconveniente al momento de manifestar su opinión o mantener una apariencia. Finalmente, se puede decir que la condición desfavorable, es mayor para los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual (Ver Gráfica 1).

En este sentido las transformaciones en el mundo laboral han generado cambios en las formas de trabajar, en el manejo de la información y en la solución de problemas, aspectos fundamentales en las formas de trabajo actuales, que incrementan las exigencias mentales de los trabajadores y, que pueden afectar su salud física y mental (62). Cabe señalar que cada lugar de trabajo implica una carga, ya sea mental o física. Particularmente, el trabajo de los docentes universitarios demanda una serie de exigencias mentales, debido a las características del trabajo que realizan (24).

Un estudio realizado en Ecuador muestra que los docentes en el desempeño de sus tareas presentan una cantidad media alta de dificultades como constantes interrupciones y distracciones, así mismo deben realizar un esfuerzo medio alto de memorización, concentración, toma de decisiones, atención, coordinación de ideas, para desempeñar sus tareas (24), lo que puede fortalecer las capacidades de estos profesionales cuando sus tareas le permiten adquirir conocimientos nuevos y útiles, así como nuevas estrategias que proporcionen un esfuerzo necesario, por el contrario ante circunstancias físicas o psíquicas desfavorables, estas capacidades pueden deteriorarse (63).

**Gráfica 1.** Porcentaje de carga mental asociada a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

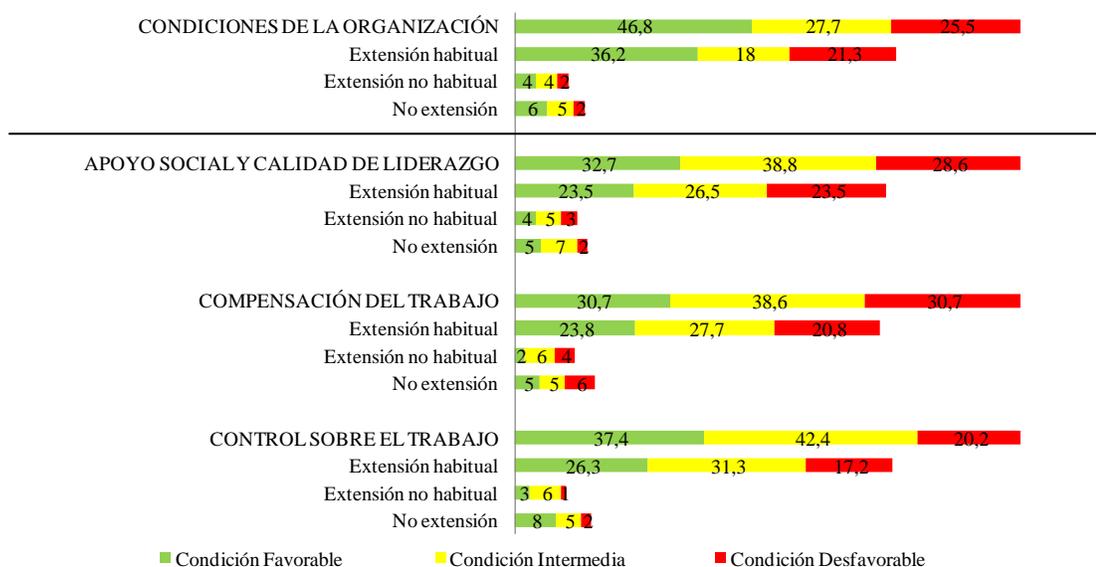
### 5.1.2 Condiciones de la Organización

Las Condiciones de la Organización como ya se mencionó son decisivos para la realización personal y contribuyen a que la actividad laboral sea compatible con la vida familiar y social (28). En este estudio la dimensión Condiciones de la Organización está compuesta por tres sub-dimensiones que a su vez tienen sus respectivas variables: 1. Apoyo social y calidad de liderazgo, que abarca las relaciones que se dan entre las personas en el trabajo y como éstas pueden afectar la salud de los mismos, 2. Compensación de trabajo, que representa la interacción entre el esfuerzo, el nivel de recompensas, el estatus y la estima y 3. Control sobre el trabajo, que consiste en dos dimensiones, influencia o autonomía y el desarrollo de habilidades en el trabajo (27).

Con respecto a las Condiciones de Organización que ofrece la Universidad, los resultados obtenidos muestran que más de la mitad de los docentes, sienten que no influyen de manera positiva sobre el desarrollo de su trabajo (condición desfavorable 25,5% e intermedia 27,7%), así mismo, la percepción es similar para las tres sub-dimensiones. También la mayoría de los docentes (69,3%) sienten que la recompensa obtenida frente al esfuerzo realizado por su trabajo es baja y una tercera parte la percibe como desfavorable (30,7%) (Ver Gráfica 2).

En relación con el apoyo social, más de la mitad de los docentes, perciben que las relaciones con sus compañeros de trabajo presentan problemas (67,3%) y para casi una tercera parte (28,6%) no existe una base objetiva para la ayuda. Frente al control sobre el trabajo, más de la mitad (62,6%) reporta dificultades que interfieren en su trabajo activo, el aprendizaje y los tiempos a disposición y para una quinta parte (condición desfavorable 20, 2%), podría materializarse en problemas en su salud. No obstante, las condiciones antes mencionadas, son más fuertes en los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual (ver Gráfica 2).

De ahí que los cambios significativos de las condiciones de trabajo de la enseñanza superior, el trabajo docente sea cada vez es más exigente y demandante. Los profesores en la actualidad reconocen en su trabajo numerosas fuentes de estrés a consecuencia de la falta de tiempo, preparación de los estudiantes, exceso de normas, burocracia, una elevada auto-exigencia, auto-expectativas, sobrecarga de tareas, obstáculos para la promoción, bajo reconocimiento social, permanente desarrollo de la investigación y nuevas formas de enseñanza (34)

**Gráfica 2:** Porcentaje de condiciones de la organización asociado a extensión laboral.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.2.1 Condiciones de la organización componentes

#### 5.1.2.1.1 Apoyo social y calidad de liderazgo

El Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, está conformado por ocho variables a saber: 1. Apoyo Social Compañeros, representado en la recepción de ayuda necesaria por parte de los compañeros de trabajo, 2. Apoyo Social Superiores, que es recibir la ayuda necesaria por parte de los superiores para realizar el trabajo, 3. Calidad de Liderazgo, que se refiere a la calidad de la gestión que realizan los mandos inmediatos, 4. Claridad de Rol, es el conocimiento sobre la definición de las actividades, objetivos, recursos y autonomía en el trabajo, 5. Conflicto de Rol, hace referencia a las exigencias contradictorias que se pueden presentar en el trabajo, 6. Posibilidad de Relación Social, son las posibilidades que el trabajador tiene para relacionarse con los compañeros en su trabajo, 7. Previsibilidad, se refiere a disponer de la información para realizar el trabajo y 8. Sentimiento de Grupo, es el sentimiento de formar parte de un colectivo en el trabajo (27)

El apoyo social y la calidad de liderazgo es la segunda sub-dimensión que presenta una mayor condición desfavorable (28,6%) (Ver Gráfica 2). Por otra parte, los docentes reportan tener una mayor condición desfavorable asociada al Conflicto de Rol en más de una cuarta parte (25,5%), seguida por Apoyo Social Superiores y

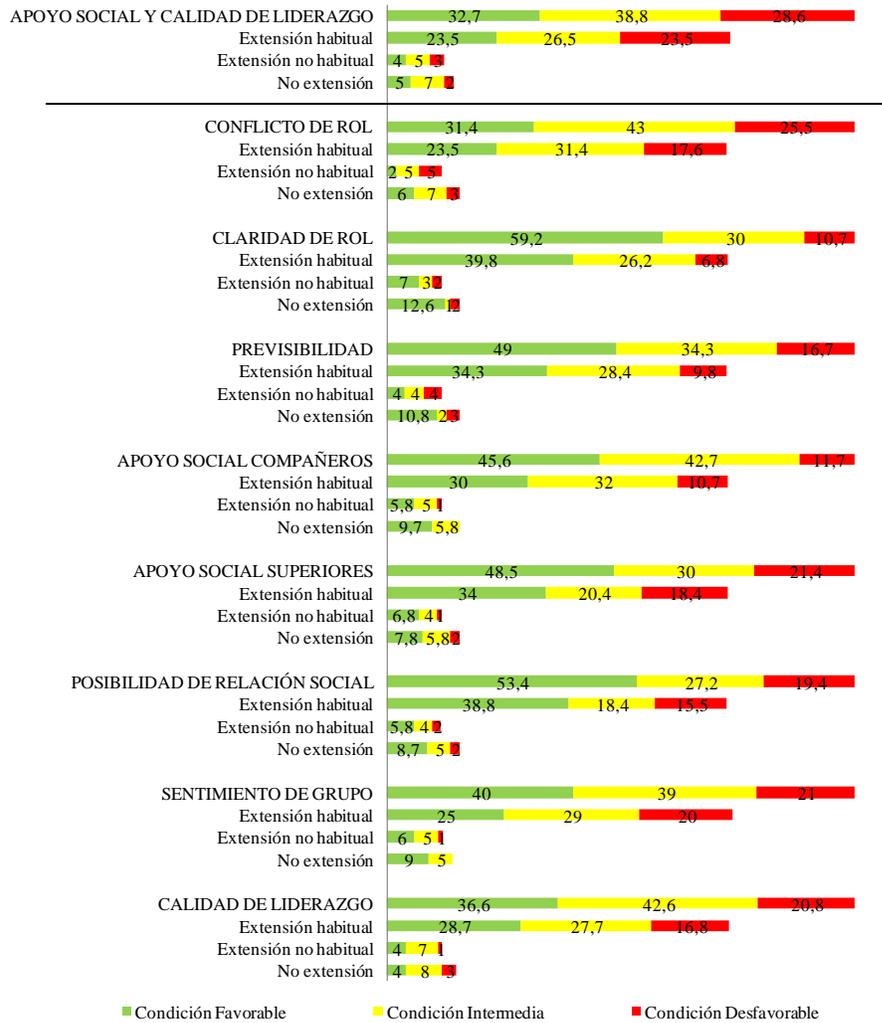
Sentimiento de Grupo, en una quinta parte (21,4% y 21%). Así mismo, reportan una condición intermedia para Apoyo Social Compañeros y Calidad de Liderazgo, en más de dos quintas partes (42,7% y 42,6%) y presentan una mayor condición favorable en lo relacionado con Claridad de Rol y Posibilidad de Relación Social, en más de la mitad de los encuestados (59,2% y 53,4%). De los docentes que tiene extensión habitual de la actividad laboral, una cuarta parte, presentan una condición desfavorable en lo relacionado con Sentimiento de Grupo, el Apoyo Social de los Superiores y el Conflicto de Rol (20%, 18,4% y 17,6%) (Ver Gráfica 3).

Por lo anterior el sentirse parte de un grupo, el trabajo en equipo y el apoyo por parte de los compañeros, son aspectos que aportan en gran manera recompensas, generando bienestar y satisfacción, reduciendo los niveles de estrés y el riesgo de padecer estados depresivos en estos profesionales, sin embargo dentro del marco laboral de las universidades la competencia entre colegas, el trabajo individualizado, así como el poco reconocimiento del esfuerzo y conocimiento pueden afectar la salud y la calidad de vida de estos profesionales (34), (62), (64).

Al respecto, un estudio realizado en la Universidad Nacional de Córdoba evidencia que más del 50% de los docentes consideran que no existe integración entre compañeros, advirtiendo tensiones y conflictos debido a la falta de elementos de trabajo y ocultamiento de la información (65). Contrariamente, en un estudio realizado en Colombia los docentes manifiestan presentar relaciones cordiales entre colegas y contar con los elementos de trabajo que requieren para el desempeño de sus actividades (64).

En cuanto a las relaciones con los superiores, los docentes manifiestan que son distantes, poco participativas en lo que se refiere a la toma de decisiones, no hay comunicación directa con los directivos, además no se cuenta con espacios para discutir las diferencias, lo que genera inconformidad en este grupo de profesionales (64).

**Gráfica 3:** Porcentaje de apoyo social y calidad de liderazgo asociado a extensión de actividad laboral.



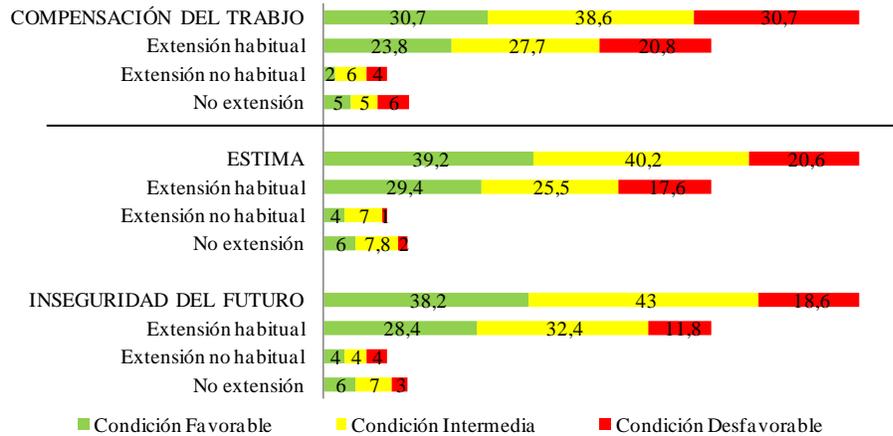
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**5.1.2.1.2 Compensación del trabajo**

La Sub-dimensión Compensación del Trabajo, tiene dos variables, la Estima, que se refiere al respeto, reconocimiento y trato justo obtenidos en el trabajo y la Inseguridad con el Futuro, que se refiere a la preocupación por el futuro asociado a perder el trabajo y/o cambios no deseados de condiciones de trabajo (27). Es la sub-dimensión, que mayores condiciones desfavorables presenta (30,7%) (Ver Gráfica 2). Está constituida por las variables estima e inseguridad del futuro. Al respecto, se encontró que las categorías (favorable, intermedia y desfavorable) se comportan de forma similar en las dos variables a nivel general, también, se puede decir que más de la mitad de los docentes tiene una condición intermedia y desfavorable, por el contrario, la variable estima, en los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral es mayor

(17,6%) en comparación con inseguridad del futuro (11,8%) y su comportamiento es inverso al hablar de una condición intermedia (32,4% y 25,5% respectivamente) (Ver Gráfica 4).

**Gráfica 4:** Porcentaje de compensación del trabajo asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.2.1.3 Control sobre el trabajo

El Control Sobre el Trabajo, tiene cinco variables, 1. Control Sobre los Tiempos de Trabajo, se refiere al margen de autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso, 2. Influencia o autonomía, es la autonomía sobre las tareas a realizar, 3. Integración con la Empresa, es el grado de implicación que tiene el trabajador con el desarrollo de sus actividades laborales, 4. Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo, se refieren a las oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia, así como la posibilidad de adquirir nuevos y 5. Sentido del Trabajo, es el contenido del trabajo, el significado de las tareas, la visualización de la contribución al producto (27).

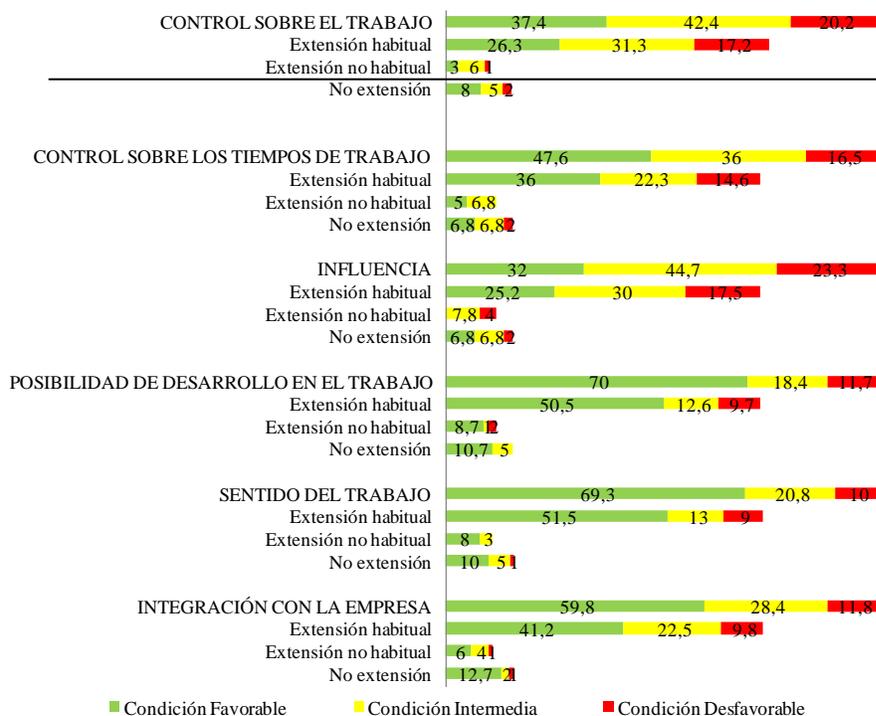
Este estudio muestra que más de la mitad de los docentes presentan dificultad en el control sobre su trabajo (condición intermedia 42,4% y desfavorable 20,2%), esta subdimensión evalúa cinco componentes, de los cuales, casi tres cuartas partes de los docentes presentan mayor problema con la influencia o autonomía que tienen en su trabajo (condición intermedia 44,7% y desfavorable 23,3%), más de la mitad tiene inconvenientes con el control sobre los tiempos de trabajo (condición intermedia 36% y desfavorable 16,5%) y esta condición es mayor para los docentes que extienden habitualmente su trabajo. Por el contrario, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que su trabajo le ha dado posibilidad de desarrollo (condición favorable 70%), sienten que éste tiene sentido (condición favorable 69,3%) y están integrados con la Universidad (59,8%) (Ver Gráfica 5).

Así pues, la autonomía que tienen los docentes en su trabajo, la oportunidad de organizar su trabajo y la libertad para decidir sobre qué actividades deben realizar, son las principales fuentes de satisfacción laboral, que llevan a los trabajadores a disfrutar su trabajo, haciendo que lo realicen con mayor vigor y eficacia, y a la vez disfrutando de una buena salud (66), (67).

Por otro lado, los docentes expresan una marcada sobrecarga laboral, sienten que el volumen de trabajo aumenta, mientras el tiempo que se dispone para el desempeño de sus labores es el mismo, presentando dificultad para cumplir con sus actividades en los ritmos establecidos (64).

Por otra parte, otro estudio considera como factor protector frente a la salud, el control que se tenga sobre los tiempos de trabajo. Así, miembros del cuerpo docente universitario, por lo general tienen un alto control de los tiempos de trabajo dentro de ciertos límites preestablecidos. Por tanto, pueden en gran medida decidir cuándo empezar el trabajo, cuándo tomar un descanso, cuándo terminar su jornada laboral, cuándo tomar un día libre o planificar unas vacaciones y al parecer pueden decidir cuándo extender su actividad laboral ya sea en horas extras o alargando su jornada (68)

**Gráfica 5:** Porcentaje de control sobre el trabajo asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.2.2 Tiempo de trabajo

Los docentes con la categoría dedicación exclusiva en la Universidad, contractualmente deben trabajar cuarenta y cuatro (44) horas a la semana (31), (32), (33). No obstante, la mayor parte de los docentes (84,6%), extienden su actividad laboral y casi todos lo hacen de forma habitual (73,1%), solo una pequeña parte trabaja las 44 horas contractuales (15,4%) (Ver Tabla 8). La gran mayoría (80%) trabajó más de cinco días en la semana indagada y una cuarta parte (25%) de los docentes trabajo los siete días indagados y manifiesta que su trabajo habitualmente es así (ver Gráfica 6). La mitad (50% y 54,8%) de los docentes trabajó entre 6 y 7 días de la semana en la mañana y en la tarde y de esa mitad, la mayoría manifiesta que es su forma habitual de trabajo (42,3% y 43,3%) (Ver Gráfica 7). Entre cinco y siete días de la semana indagada, más de la mitad (52,9%) de los docentes trabajaron en la noche y más de cuatro quintas partes (43,3%), afirman que es su forma de trabajo habitual. Finalmente una pequeña parte (5%) trabajó entre cinco y seis días en la madrugada de la semana indagada y estos corresponden a docentes que extienden de forma habitual su jornada de trabajo (ver Gráfica 8).

En este sentido, los estudios sobre el tiempo de trabajo han demostrado que las horas extras y/o extender la actividad laboral es un fenómeno común en los países industrializados de hoy. En Europa, el 20% de los empleados trabajan  $\geq 45$  horas a la semana, y un 13% de los trabajadores incluso trabajó  $\geq 51$  horas a la semana. En Estados Unidos (EE.UU.) más de una cuarta parte de los hombres y el 11% de las mujeres trabajan más de 50 horas a la semana. Asimismo, es un fenómeno generalizado en Corea y Japón, donde trabajan más de 60 horas a la semana (68). Trabajar muchas horas o tiempo extra prolonga la exposición a factores de estrés relacionados con el trabajo, disminuye el tiempo de para el ocio y la familia, también reduce el tiempo disponible para la recuperación. En consecuencia, los riesgos potenciales de las largas horas pueden aumentar las enfermedades relacionadas con el estrés (69).

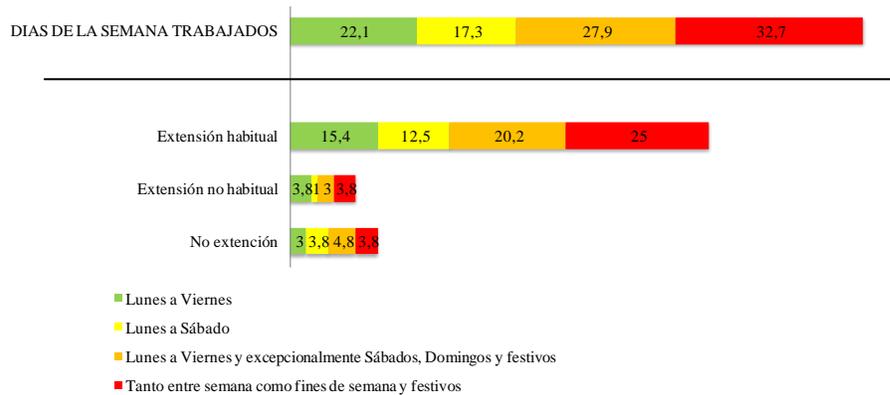
Según otro estudio realizado en México, los docentes identifican especialmente, el realizar actividades pendientes en sus días de descanso, ya sean festivos o vacaciones (87%) y trabajar más de 48 horas a la semana (51%), como tareas relacionadas con la sobrecarga laboral. Además la extensión de la jornada laboral se hace necesaria para poder cumplir actividades como: redacción de artículos, dictar conferencias, preparación de clases, etc. y de esta forma poder tener la posibilidad de acceder a becas y estímulos (70), (71).

**Tabla 8:** Compilado de tiempo de trabajo docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Extensión habitual	76	73,1	73,1	73,1
Extensión no habitual	12	11,5	11,5	84,6
No extensión	16	15,4	15,4	100
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

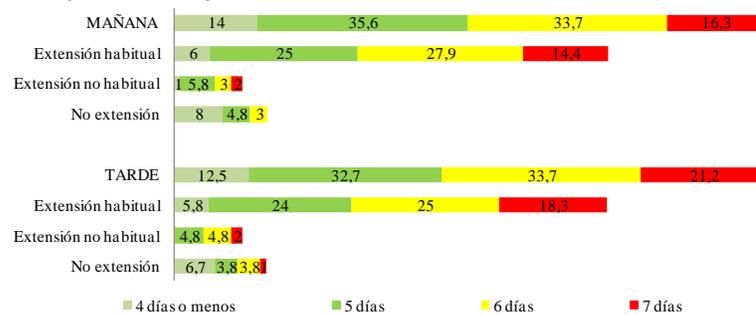
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 6:** Porcentaje de días trabajados generalmente en la semana asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 3:** Porcentaje de trabajo diurno asociado a extensión de actividad laboral.

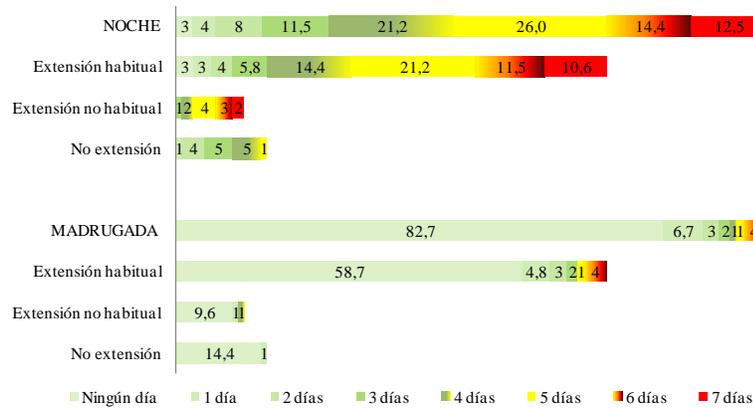


Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La sobrecarga de trabajo en docentes universitarios, reporta que el trabajo académico es más estresante y ha tenido un incremento de tareas, el 40% trabaja con un exceso de 50 horas por semana, los académicos e investigadores reportan que trabajan más de 55 horas como parte de su jornada de trabajo, así mismo, el 72% indicaron que trabajan más horas que en años precedentes y que el trabajo se puede prolongar hasta las noches y fines de semana de manera regular (71).

En contraste, el estudio de Beckers, reveló que los docentes calificaron su tiempo extra como menos estresante y de menor esfuerzo de trabajo en comparación con las horas regulares de trabajo. Este hallazgo corresponde con el estudio realizado por Haugland, quien encontró que los niveles de estrés de personal académico fueron menores durante las horas extras en el trabajo en la noche que durante horas de trabajo regulares. Los docentes atribuyen esta diferencia al hecho de que las horas extraordinarias permite trabajar sin interrupciones y por tanto son más eficaces. Finalmente, los docentes calificaron como menos agradable trabajar el fin de semana que el trabajo de lunes a viernes (68).

**Gráfica 4:** Porcentaje de trabajo nocturno asociado a extensión de actividad laboral.

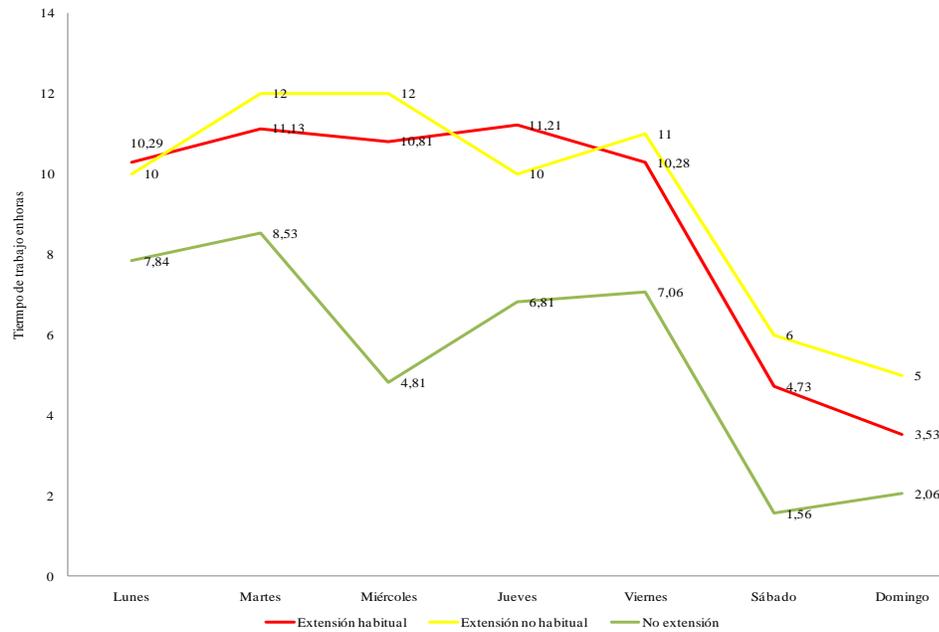


Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

A pesar de que existen docentes que manifiestan no extender su actividad laboral, en la semana indagada existe registro de siete días trabajados. El promedio de horas laboradas para esa semana, es mayor en docentes que extienden su actividad laboral (está entre 10 o más horas diarias de lunes a viernes), el fin de semana hay un descenso, no obstante sigue siendo mayor que las horas trabajadas por los docentes que afirman no extender su actividad laboral (ver Gráfica 9). Por Facultades, el promedio de horas trabajadas es relativamente similar, excepto por Agronomía y Ciencias Económicas que sobrepasan el promedio martes y miércoles (ver Gráfica 10).

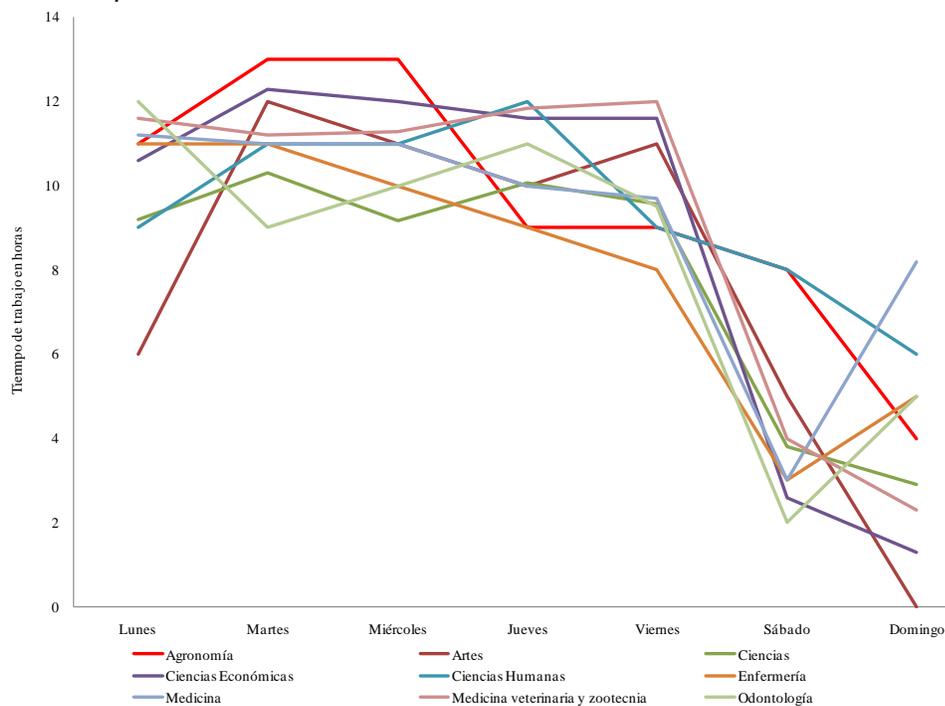
Sobre la base de la teoría de la recuperación de esfuerzo, se podría decir que, durante el transcurso de la semana de trabajo, aumenta la producción del trabajo y con ella el cansancio, así mismo incrementa la necesidad del proceso reproductivo o la necesidad de recuperación y este fenómeno puede explicar por qué los docentes bajan su horas de trabajo los fines de semana, así como lo afirma un estudio realizado en la Universidad de Netherlands, donde rara vez los docentes trabajaron horas extras en la noche del viernes, dado que la necesidad de recuperarse fue más fuerte al final de la semana y por la atención a los compromisos sociales, en el mismo estudio también se menciona que los docentes el día sábado está destinado para la recuperación y obligaciones en la vida privada. Sin embargo, sorprende que casi el 60% de los participantes manifiesten trabajar los domingos y que esto posiblemente se deba al perfil activo del docente con respecto a la enseñanza y la investigación, al alto control y compromisos con el trabajo, así como el cumplimiento de las actividades relacionadas con la enseñanza durante toda la semana (68).

**Gráfica 9:** Promedio de horas trabajadas en la semana indagada asociada a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

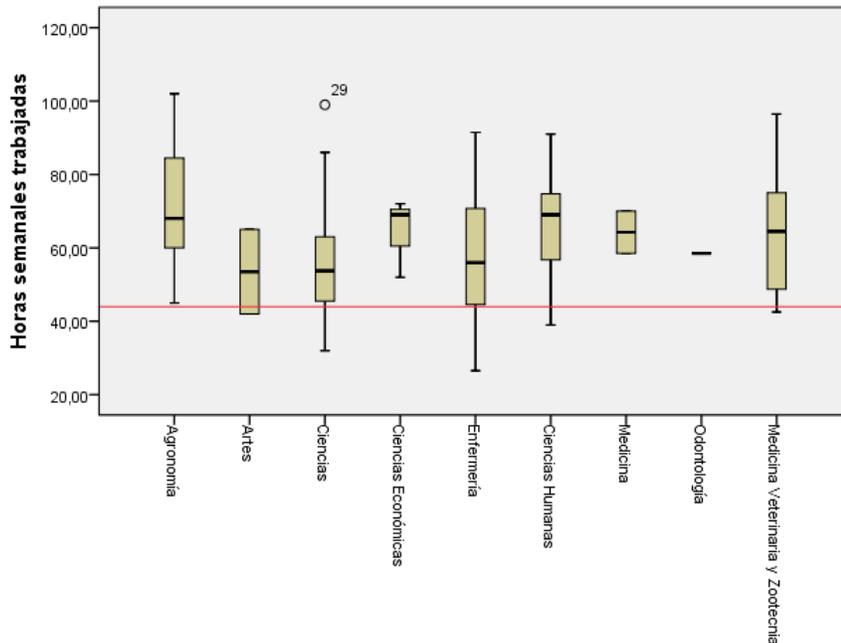
**Gráfica 10 :** Promedio de horas trabajadas en una semana asociado a extensión de actividad laboral por Facultad.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

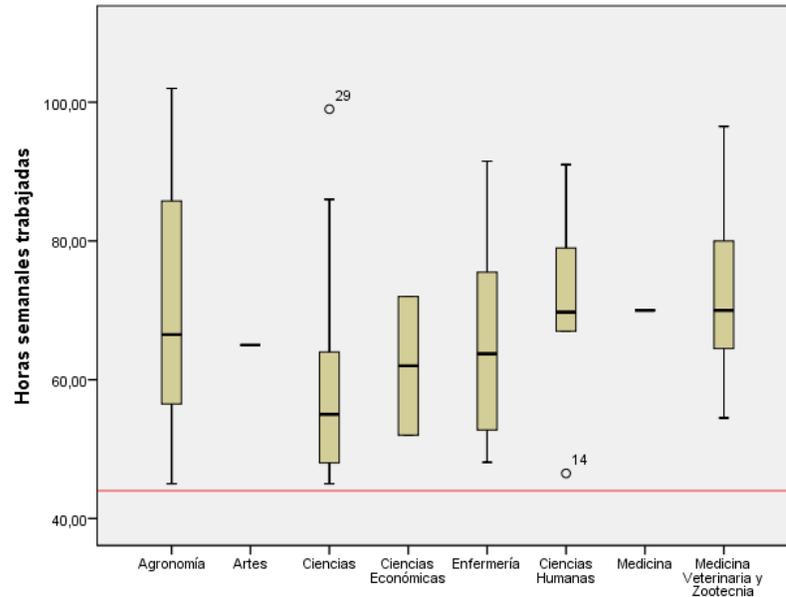
La mediana de horas trabajadas es igual o mayor a 50 horas en la semana indagada para todos los docentes por Facultad (ver (Gráfica 11). Sin embargo, la mediana es mayor a 60 horas para todas las Facultades, donde sus docentes reportan extender su actividad laboral de forma habitual, excepto Ciencias y el caso de Odontología que extiende su actividad laboral pero no es habitual. Un caso de Ciencias y Medicina veterinaria y Zootecnia, reportan docentes que trabajan casi las 100 horas y Agronomía reporta sobrepasar estas horas en docentes que extienden habitualmente su jornada de trabajo (ver Gráfica 12). Las largas horas de trabajo diarias o semanales, no se dan únicamente en el sector docente, un estudio realizado en Japón, en farmacéuticas y compañías comerciales, afirman que más del 89% de los funcionarios trabajaba horas extras, extendiendo su actividad laboral en el tiempo de recuperación (72).

**Gráfica11:** Diagrama comparativo entre las horas de trabajo docente y Facultad



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 12:** Diagrama comparativo entre las Horas de trabajo en docente que extienden habitualmente su actividad laboral y Facultad



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.3 Condiciones Extra-laborales

Se refieren a las condiciones del entorno, constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador, condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas (35). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INST), señala que las condiciones de trabajo extra-laboral pueden involucrar los estilos de vida, alimentación, hábitos alimentarios, manejo del tiempo libre y de ocio, el transporte, el nivel educativo, la vivienda, la familia y el hogar, principalmente (36).

Dada la dificultad de abordar todas las variables de las Condiciones Extra-laborales, en la investigación se consideró el estudio de las sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y la Doble Presencia (la variable doble presencia se trabaja en este capítulo por su estrecha relación con la administración del tiempo libre). La Administración del tiempo libre involucra la planificación, la distribución de actividades laborales con las recreativas y el descanso. El cumplimiento del horario, de las tareas encomendadas, sus compromisos personales y sociales. Es el equilibrio entre las funciones del trabajo y el desarrollo personal (37). La Doble Presencia, es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico familiar (27).

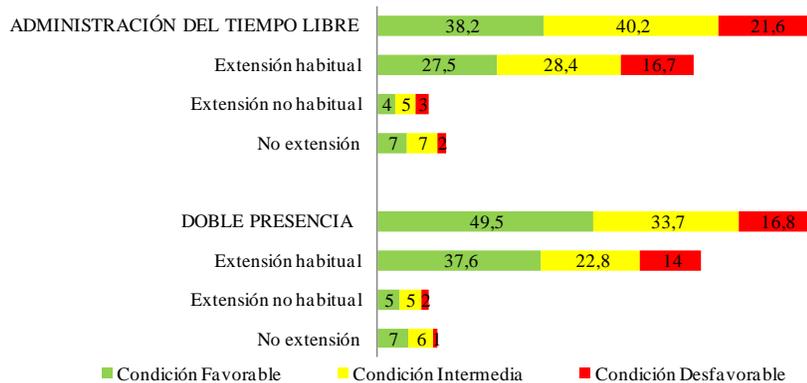
La investigación evaluó la Administración del Tiempo Libre y la Doble Presencia. Con respecto al primero se puede evidenciar que, más de la mitad (61,8%) de los docentes presentan dificultades con su tiempo libre (condición intermedia 40,2% y desfavorable

21,6%), ya que éstos mayoritariamente prolongan su actividad laboral, extendiendo su trabajo hasta ocupar su tiempo libre (ver Gráfica 13), lo que puede repercutir en su descanso o recreación, además, los docentes no registran sus actividades y el tiempo que les lleva el desarrollo de estas y la extensión puede poner su salud en riesgo, de tipo nutricional, emocional, pueden incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, por el incumplimiento de la actividad recreativa y social (73).

La necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico familiar, no es un problema para la mitad de los docentes (condición favorable 49,5%), pero para la otra mitad, pareciera que se presenta dificultades con este componente (condición intermedia 33,7% y desfavorable 16,8%) así como con la administración del tiempo libre. Esta condición se presenta en mayor proporción en los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual (ver (Gráfica 13).

Los estudios afirman que las horas extraordinarias de trabajo, aumenta la duración de la exposición a estresores laborales (mayor gasto esfuerzo), disminuye el tiempo disponible para la recuperación de la fuerza de trabajo (recreación y ocio) y la posibilidad de compartir con la familia. Por lo tanto, las horas extraordinarias de trabajo son potencialmente peligrosas ya que disminuyen las posibilidades de recuperación a consecuencia de los efectos negativos de las cargas acumulados durante el día normal de trabajo y esto puede afectar negativamente a la salud de los trabajadores (74).

**Gráfica 13:** Porcentaje de condiciones extra-laborales asociadas a extensión de actividad laboral.



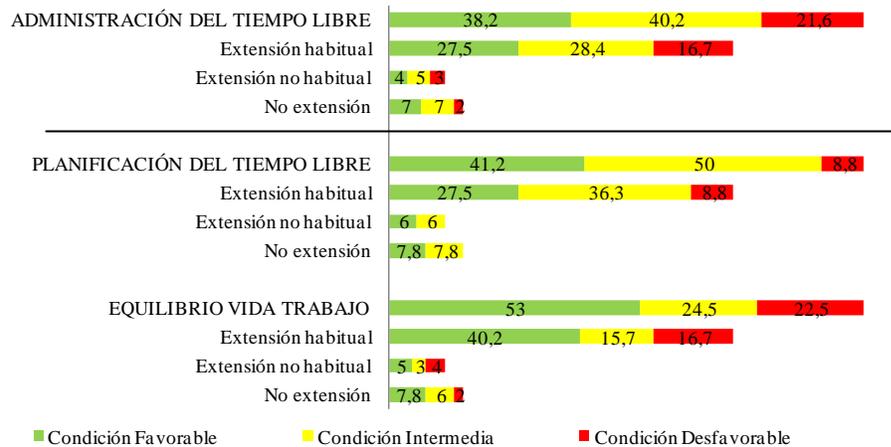
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.3.1 Administración del tiempo libre

La sub-dimensión Administración del Tiempo Libre tiene dos variables, la Planificación del Tiempo Libre, que es la forma en que el trabajador se programa para disponer de su tiempo libre, (37), sin involucra las actividades laborales en éste y el Equilibrio Vida Trabajo, que se refiere al equilibrio entre trabajo y la vida familiar, involucra la convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y el cuidado de la familia (37).

Con respecto a la planeación del tiempo libre, la mitad de los docentes manifiestan tener una condición intermedia (50%) y dos quintas partes una condición favorable, solo una pequeña parte una condición desfavorable (8,8%), no obstante existen más problemas derivados del equilibrio entre el trabajo y su vida personal y/o familiar, dado que casi una cuarta parte refiere tener una condición desfavorable (22,5%) e intermedia (24,5%) respectivamente. Esta situación está más presente en los docentes que extienden habitualmente su jornada de trabajo (ver Gráfica 14).

**Gráfica 14:** Porcentaje de administración del tiempo libre asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Los estudios de Martínez y colegas, afirman que el reposo se lleva a cabo en el tiempo libre, entendido éste como el periodo que le queda al individuo después de asumir sus obligaciones diarias como trabajar, educarse, etc. Este trabajo distingue el tiempo libre de “no ocio” y en actividades de “ocio”, siendo estas últimas cubiertas por los momentos en que tras satisfacer las obligaciones, el individuo puede, más o menos, escoger libremente una actividad, sin un fin concreto y su desarrollo debe ser satisfactorio y placentero. La condición del ocio es no tener la necesidad de estar ocupado. El tiempo libre es utilizado de acuerdo con lo que cada individuo considera más apropiado, que puede ir desde el compartir con la familia y/o amigos o salir de paseo (75).

En este mismo sentido, el estudio afirma que el tiempo libre ha venido reduciéndose cada vez más, debido a que la jornada laboral “no reglamentada” o “no oficial” se ha extendido hasta abarcar los fines de semana, los días festivos y las vacaciones. Los Alemanes por ejemplo, no se desconectan del trabajo en vacaciones, el 49% de los mismos trabaja entre dos y tres horas más diarias y un 10% más de tres horas diarias, dos tercios deben trabajar los fines de semana. Otros países que afirman trabajar en vacaciones son, el 44% de empleados en China, el 27% en la India, el 21% en Japón y un 17% en Estados Unidos, convirtiéndose casi en “norma” trabajar en el tiempo libre (75).

## 5.1.4 Triangulación dimensiones de condiciones de trabajo

### 5.1.4.1 Carga mental

El comportamiento de la Carga Mental de los docentes, con relación a las Condiciones de la Organización y sus componentes (Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Compensación de trabajo y Control Sobre el Trabajo), determinados por los niveles, condición favorable, intermedia y desfavorable, parecería modificar la Carga Mental (ver Tabla 9); pues aquellos que presentan una condición desfavorable para Condiciones de la Organización y sus componentes, tienden a calificar con puntuaciones más bajas la categoría Carga Mental, así mismo, los que califican Condiciones de la Organización y sus componentes como condición favorable e intermedia, tienen las puntuaciones más altas e intermedias para Carga Mental. Lo que indica una proporción directa de las condiciones favorables, intermedias y desfavorables entre Condiciones de la Organización, sus componentes y Carga Mental (ver Gráfica 15). Esto quizá muestra que unas Condiciones de la Organización desfavorables, asociadas a un deficiente apoyo social y calidad de liderazgo, determinan la extensión de la actividad laboral y a su vez la extensión aumenta la Carga Mental, convirtiéndola en una condición desfavorable para los docentes.

Los estudios de Condiciones de la Organización como dimensión y su relación con Carga Mental, más aún en docentes universitarios son escasos, no obstante un estudio publicado por la Universidad de Salamanca, afirma que muchos cambios se han introducido con el pretexto de mejorar las condiciones de la organización del trabajo, lo que sin duda es cierto en muchos casos, pero no se puede obviar lo que ha supuesto una ampliación de horarios, especialmente en el sector servicios, que ha originado a su vez, ampliaciones de jornada para los trabajadores, con el consiguiente aumento de la carga de trabajo, la falta de control del tiempo de descanso. Además, las conclusiones de los estudios confirman que esto ha tenido un impacto limitado y que por el contrario, la mala organización del trabajo se puede catalogar como riesgos psicosociales, que generan trastornos del estado de ánimo, siendo el doble para mujeres, o el trastorno de ansiedad co-mórbido, que es tres veces más frecuente en mujeres que en hombres e incremento en el consumo de alcohol (76).

Por otra parte, el comportamiento entre la sub-dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (específicamente, la calidad de liderazgo de la Universidad y las posibilidades de relación social que se pueden dar en el trabajo) y la categoría Carga Mental de los docentes, bien pareciera que existe una proporción directa, de las condiciones favorables, intermedias y desfavorables de la sub-dimensión y las puntuaciones altas, medias y bajas de la categoría. Además, los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual y que presentan una condición desfavorable para la sub-dimensión Apoyos Social y Calidad de Liderazgo y las variables Calidad de Liderazgo y Posibilidad de Relación Social, de alguna manera presentan las puntuaciones más bajas para Carga Mental (ver Gráfica 16, 17, 18 y 19). Esta situación, podría indicar que la Carga Mental puede estar

influenciada negativamente por la falta de gestión de los superiores y/o apoyo de los mismos, y de los compañeros de trabajo, dado que esto obliga a extender la actividad laboral.

Al respecto, los estudios confirman los resultados expuestos y refieren que los docentes tienen una carga mental media alta debido a las altas exigencias demandadas por el trabajo, su desempeño genera una valoración negativa respecto al control sobre el tiempo disponible para desempeñar sus funciones y una baja autonomía para modificar su ritmo de trabajo (24). Además, la carga de trabajo mental implica procesos cognoscitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos, que dependen de las capacidades de cada persona, los cuales pueden estar influenciados por la posibilidad generada por la Universidad de adquirir nuevos conocimientos, por el reconocimiento en cuanto a esfuerzo invertido, pero, si las circunstancias físicas o psíquicas son adversas, pueden deteriorarse o debilitarse (63).

Otros estudios afirman que el entramado de relaciones interpersonales que se establecen en el seno de la universidad es un elemento decisivo en la calidad de vida de los universitarios, el apoyo recibido por los compañeros, la oportunidad de trabajar en equipo, son factores considerados como protectores, generan una elevada gratificación, satisfacción y bienestar, contribuyendo a disminuir el estrés laboral. Se ha demostrado baja eficacia de la utilización exclusiva de recompensas externas como motivantes, pues se cree que la mayor motivación proviene de factores internos o intrínsecos, como un buen clima laboral, la interacción con los compañeros y las relaciones de tipo intelectual (34)

Igualmente el análisis de Carga Mental, muestra una diferencia significativa para las mujeres que extienden habitualmente su actividad laboral, dado que, las puntuaciones más bajas para Carga Mental, se presentan en profesoras (ver Tabla 9 y Gráfica 19). Ahora bien, el comportamiento entre la Compensación de Trabajo, Control Sobre el Trabajo percibido por los docentes y su Carga Mental, al parecer existe una proporción directa de las condiciones (ver Tabla 9), más no está influenciada por la extensión de la actividad laboral.

Estos resultados concuerdan con los presentados por la Universidad de Alcalá, en lo referente al peso del género. La Universidad estudió la carga mental, sus trastornos y el sexo, encontrando una clara evidencia y consistencia de mayores tasas de prevalencia de hasta 12 meses, de los trastornos mentales en mujeres que en hombres, los trastornos del estado de ánimo y ansiedad es por lo menos dos veces mayor en mujeres que en hombres. Por otra parte, los hombres tienen puntuaciones más altas para la salud mental positiva y menores niveles de malestar psicológico que las mujeres. Esta diferencia de género es bastante constante en todos los países (77)

Por otra parte, otro estudio evidencia que la extensa jornada de trabajo, sumada a la responsabilidad de los trabajadores y las trabajadoras por realizar una tarea, genera una importante carga mental, que puede terminar aumentando los niveles de estrés del

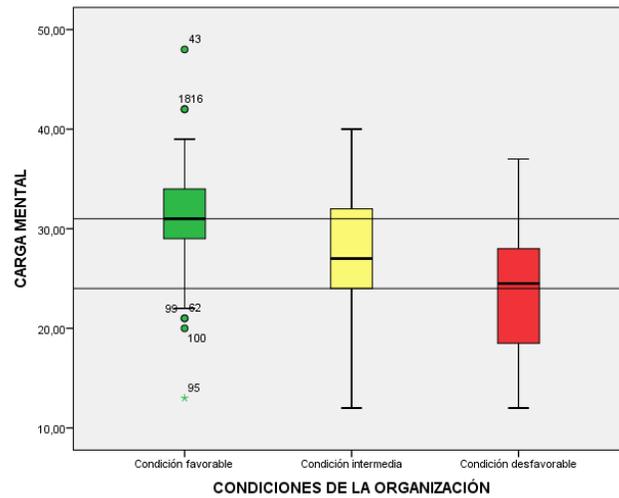
trabajador (78). En este mismo sentido, otro estudio afirma que existe mayor riesgo de estrés con un aumento de las horas de trabajo. No obstante, se demostró que el estrés puede disminuir si se ajustan la cantidad de trabajo, la carga mental y el tiempo para el descanso y sueño, lo que indica que la asociación entre el estrés y las horas de trabajo puede ser atribuible a la cantidad de trabajo, la carga de trabajo mental y la falta de sueño (79). Finalmente, se podría decir que los estudios apoyan los resultados donde, extender la actividad laboral de forma habitual puede considerarse como un factor predisponente para una carga mental desfavorable.

**Tabla 9:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la categoría Carga Mental entre los puntajes estratificados de Condiciones de la Organización.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,006	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Calidad de liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Posibilidad de relación social.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,035	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de CO-Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su sexo de nacimiento?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,002	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

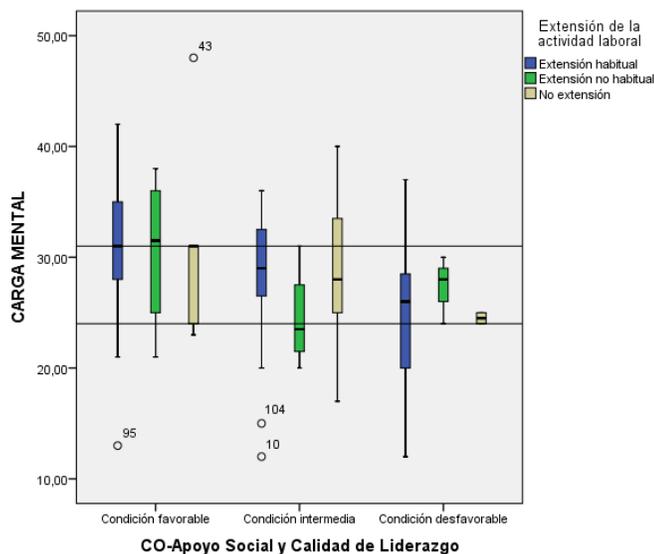
**Gráfica 15:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Condiciones de la Organización.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

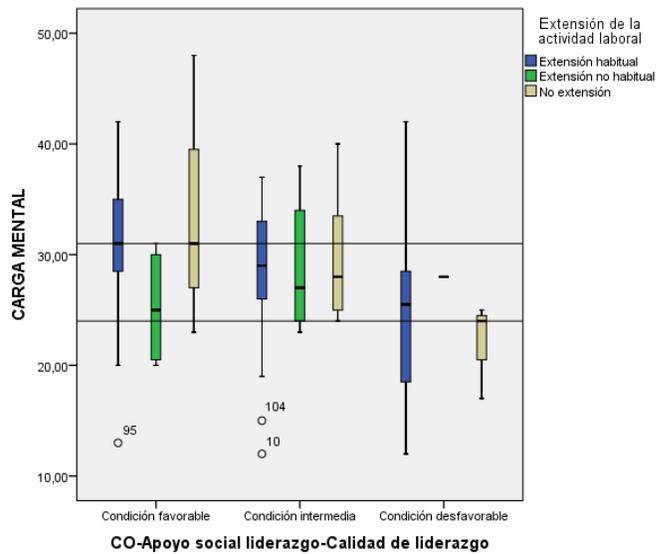
**Gráfica 16:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condiciones favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

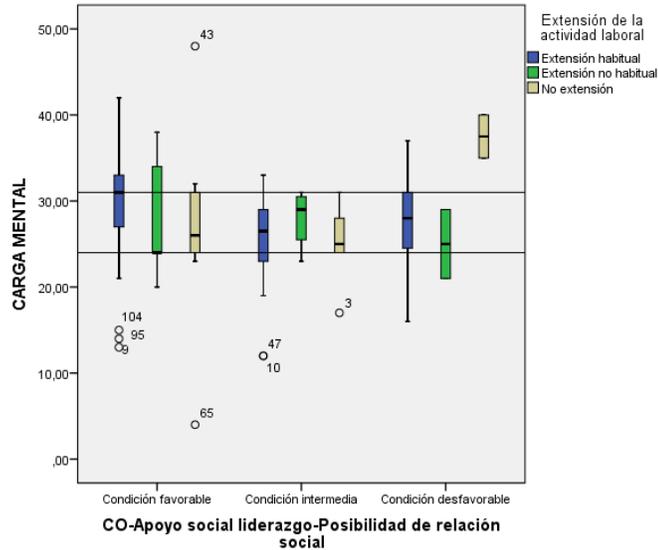
**Gráfica 17:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

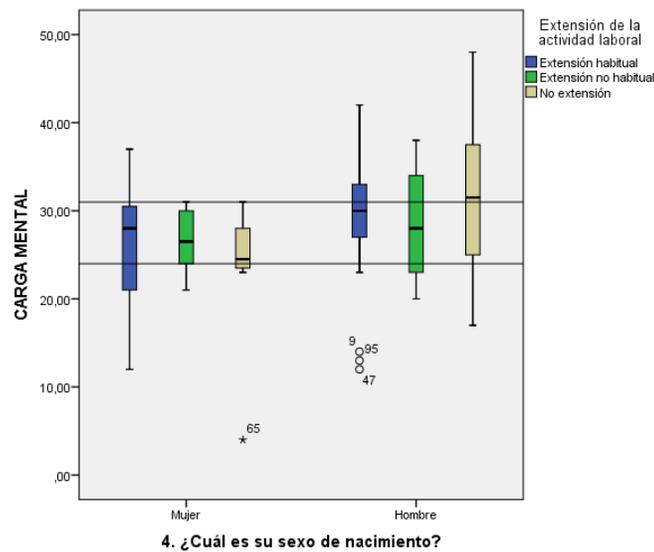
**Gráfica 18:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Posibilidad de Relación Social.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 19:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Sexo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### **5.1.4.1.1 Exigencias psicológicas de esconder emociones y emocionales**

Las Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones, involucra exigencias para mantener una apariencia neutral o independiente del comportamiento de los compañeros de trabajo o de la atención a estudiantes y al compararla con la Calidad de Liderazgo, la Estima e Influencia, se evidencia que la gestión que realizan los mandos inmediatos, el respeto, el reconocimiento y la autonomía en el día a día del trabajo, de alguna manera influye sobre esta variable, lo que explicaría el resultado de la prueba en la Tabla 10 (valor P asociado de 0,011; 0,001 y 0,029 respectivamente).

De lo anterior, la gráfica 20 y 21 permiten observar de manera visual el comportamiento de la variable Exigencia de Esconder Emociones en las distintas categorías, apreciándose que los docentes que no extienden su actividad laboral de forma habitual califican mejor esta variable, mientras que los docentes que extienden su actividad laboral habitualmente, perciben la Calidad de Liderazgo, la Estima y las Exigencias de Esconder Emociones como una condición más desfavorable. No obstante, entre Influencia y Exigencias de Esconder Emociones, pareciera que existe una proporción directa de las condiciones (favorables, intermedias y desfavorables), sutilmente más evidente para docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual; es decir, los docentes que tienen puntuaciones bajas para Exigencias de Esconder Emociones, presentan condiciones desfavorables para Influencia y los que presentan condiciones favorables para Influencia, dan un mayor puntaje a Exigencias de Esconder Emociones (ver Gráfica 21).

Sumado a lo anterior, la variable Exigencias Psicológicas Emociones, que son las exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales por la interrelación con compañeros de trabajo y estudiantes, al confrontarlas con el apoyo recibido por parte de los superiores, la relación social con compañeros y sentirse parte de un grupo, influye de cierta forma sobre esta variable (ver Tabla 10), valor P asociado de 0,025; 0,007 y 0,018 respectivamente).

Por tanto, como lo sugieren las gráficas 23, 24 y 25, el comportamiento de las Exigencias Psicológicas Emociones entre las distintas variables, se puede apreciar

que los docentes que extienden su actividad laboral califican estas exigencias con puntajes bajos y que estos son aún menores en docentes que extienden de forma habitual su trabajo. Esto podría estar presentándose debido a que existe un liderazgo de los jefes inmediatos percibido negativamente por su falta de apoyo, además existe poco reconocimiento del trabajo, una baja autonomía y ausencia por no sentirse parte de un grupo, todo esto obligan a extender las horas de trabajo de forma habitual, como compensación a la demanda exigida por el trabajo, no obstante la exigencia permanente de neutralidad, independencia o el no involucramiento emocional en el desarrollo del trabajo con los compañeros y estudiantes se ha convertido en una condición desfavorable para estos docentes.

Al respecto los estudios concuerdan con lo reportado, al afirmar que los docentes tienen unas exigencias de tipo mental por el trabajo, que se valora negativamente si existe una baja autonomía en la modificación del ritmo de trabajo (24), igualmente, éstas exigencias son influenciadas positivamente si existen unas buenas relaciones interpersonales, la pertenencia a un grupo, apoyo de los compañeros y la oportunidad de trabajar en equipo, hasta se pueden considerar como factores de satisfacción y bienestar laboral, sumado a lo anterior, se ha demostrado que los trabajos carentes de reconocimiento que, además presentan situaciones de estrés organizativo a nivel mental, incrementan el riesgo de sufrir estados depresivos (34).

Con respecto a las relaciones con los directivos, superiores o jefes inmediatos, los estudios afirman que para los trabajadores de hospitales y universidades, las relaciones con estas personas son distantes, dado que carecen de asertividad, no se generan en sentido directo, sino que se delega un vocero o representante. Se mencionan inconformidades con los directivos, desacuerdos ideológicos y conceptuales, ya que no existen espacios ni tiempos adecuados para discutirlos o consensuarlos (64)

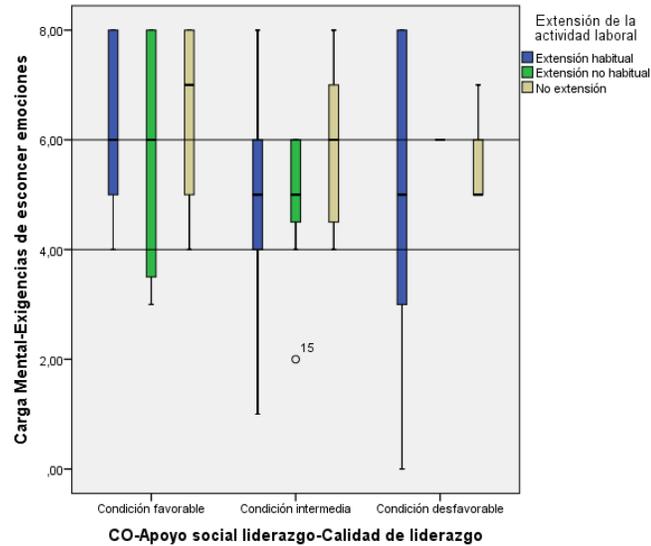
El apoyo social en el trabajo es fundamental, existen estudios que demuestran la asociación entre estrés laboral y el apoyo social recibido en el trabajo, donde se ha sugerido que un bajo o deficiente apoyo social en el trabajo puede generar estrés laboral y si la exposición a la tensión se mantiene, puede generar depresión (80)

**Tabla 10:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Carga Mental entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias de esconocer emociones es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Calidad de liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,011	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias de esconocer emociones es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Estima.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias de esconocer emociones es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Influencia.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,029	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Apoyo social superiores.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,025	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Posibilidad de relación social.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Sentimiento de grupo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,018	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

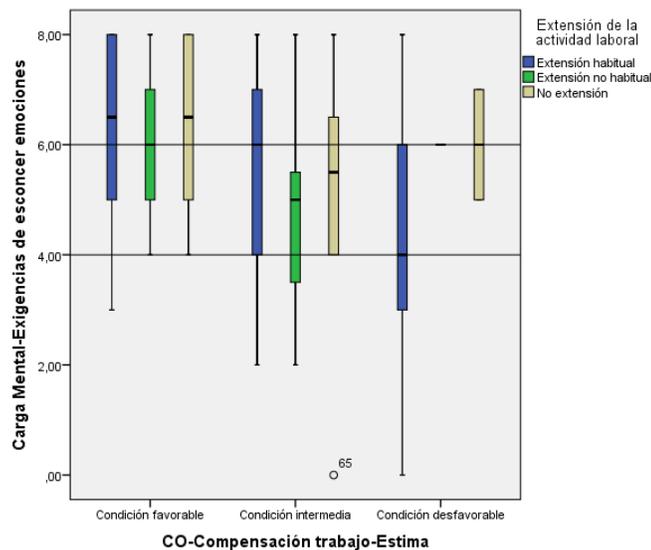
**Gráfica 20:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias de Esconder Emociones, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

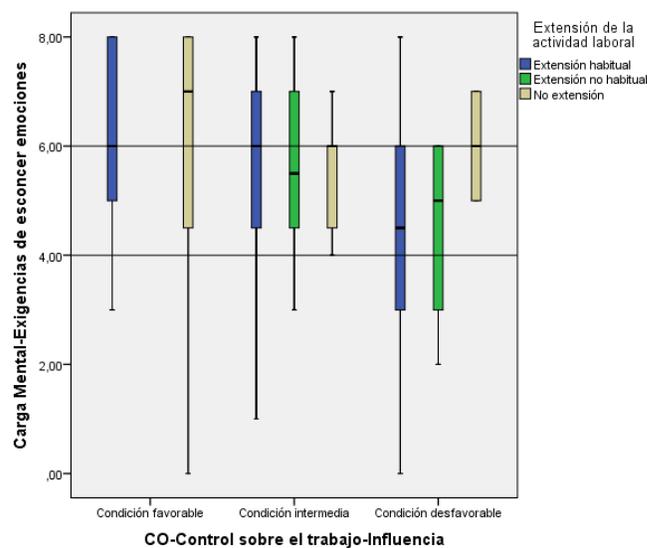
**Gráfica 21:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones y Estima.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias de Esconder Emociones, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

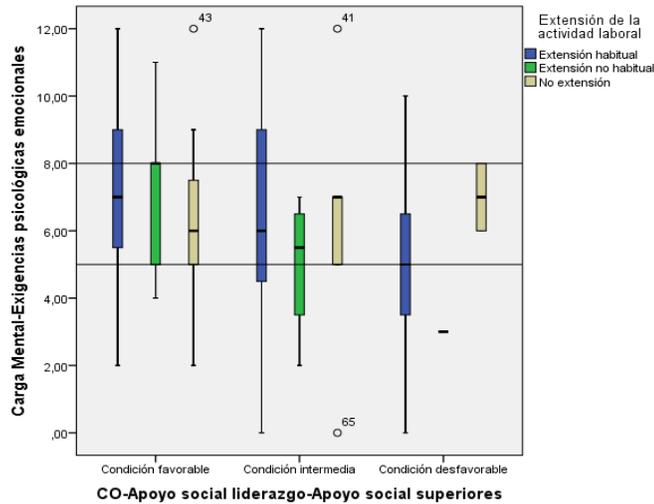
**Gráfica 22:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias de Esconder Emociones e Influencia.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias de Esconder Emociones, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

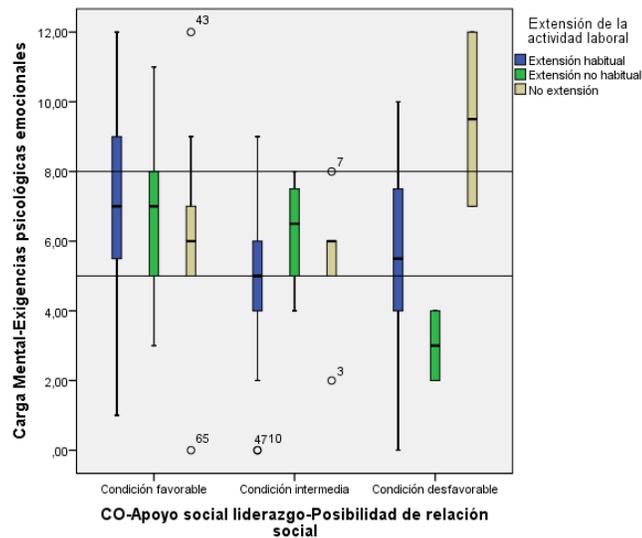
**Gráfica 23:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias Psicológicas Emociones y Apoyo Social Superiores.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias Psicológicas Emocionales, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

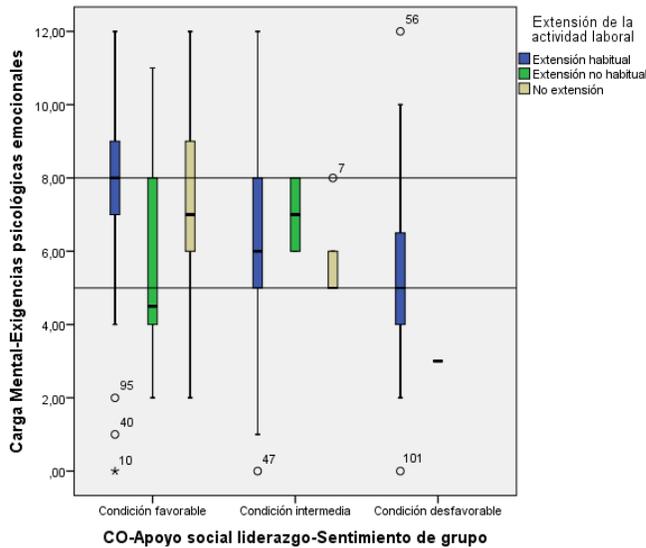
**Gráfica 24:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias psicológicas Emocionales y Posibilidad de Relación Social.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias Psicológicas Emocionales, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 25:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias psicológicas Emocionales y Sentimiento de Grupo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias Psicológicas Emocionales, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**5.1.4.2 Condiciones de la organización**

**5.1.4.2.1 Apoyo social y calidad de liderazgo**

La variable Conflicto de Rol pareciera estar modificada por la Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo (ver Tabla 11), además, se evidencia que los docentes con extensión de actividad laboral habitual y que presentan dificultades en las oportunidades de poner en práctica sus conocimientos, habilidades y experiencias (condiciones intermedias y desfavorables para Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo), de alguna manera perciben

que existe exigencias contradictorias en su trabajo (Conflicto de Rol), dado que tienen las puntuaciones más bajas para esta variable (ver Gráfica 28).

Los estudios reportan que la posibilidad de desarrollo en el trabajo pueden fortalecerse, cuando se adquieren nuevos conocimientos útiles, cuando se conocen estrategias de respuesta más económicas en cuanto a esfuerzo necesario, pero, en circunstancias adversas, pueden deteriorarse (63). Con respecto al conflicto de rol, parece ser que es un predictor de la satisfacción laboral y se relaciona positivamente de acuerdo al nivel de jerarquía. De tal forma que, cuando las demandas del trabajo son conflictivas o contrapuestas, o se presentan situaciones que el docente no desea cumplir, aparecen simultáneamente una serie de exigencias que impiden tomar una decisión clara o rápida sobre su trabajo y esto tiene como efecto inmediato una disminución de la satisfacción del docente (81).

Igualmente, los conflictos de rol, pueden estar atravesados por relaciones de poder y fuerza, siendo el conflicto una ruptura, no necesariamente tiene connotaciones negativas, dependiendo de su naturaleza, pueden ser fuente de crecimiento y desarrollo. Sin embargo, en el campo de la educación se aprecian desencuentros y confrontaciones entre gobiernos y docentes (generalmente canalizados por sus organizaciones) debido a la insatisfacción con sus condiciones de trabajo y de vida (9)

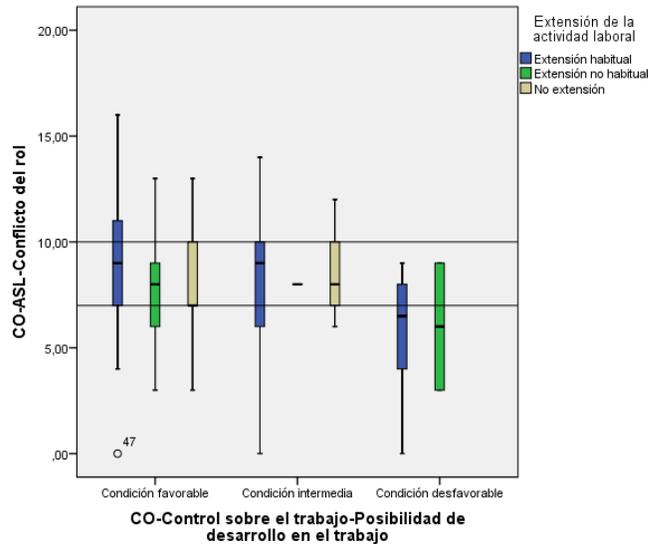
Por otra parte, Gómez y colaboradores afirman que la práctica docente eficaz limita la incidencia de la ambigüedad y del conflicto de rol en los docentes, dado que ajusta las actuaciones profesionales al principio de la realidad, optimiza las interacciones personales reduciendo la conflictividad y logra el apoyo mutuo, como elementos preventivos básicos de la conflictividad en el ejercicio de la profesión (82).

**Tabla 11:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de algunas variables de Apoyo social y Calidad de Liderazgo entre los puntajes estratificados de algunas variables de Control Sobre el Trabajo.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CO-ASL-Conflicto del rol es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Possibilidad de desarrollo en el trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,019	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Possibilidad de relación social es la misma entre las categorías de CO-muestras Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,004	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 26:** Diagrama comparativo de la variable Conflicto de Rol y Posibilidad de desarrollo en el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Conflicto de Rol, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

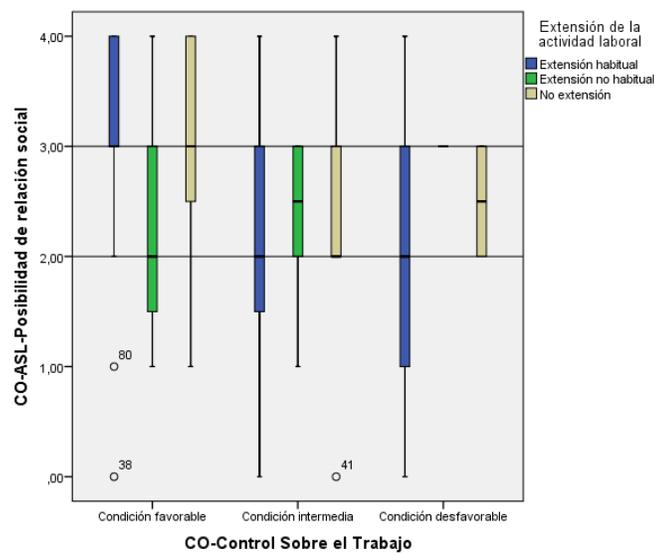
Paralelamente, comparada la variable Posibilidad de Relación Social con el Control Sobre el Trabajo (ver Tabla 11), se puede considerar que aquellos docentes que tienen extensión de la actividad laboral habitual y presentan condiciones intermedia y desfavorable para Control Sobre el Trabajo, califican con menores puntuaciones la variable (ver Gráfica 29). Lo que posiblemente puede atribuirse a la falta de posibilidades de relación con los compañeros de trabajo por exceso de actividades por desarrollar, una poca influencia y dificultad en el control de los tiempos de trabajo.

El docente tiene una valoración negativa respecto al control del trabajo cuando existe una baja percepción de autonomía para modificar su ritmo de trabajo (24). Asimismo, en una investigación realizada entre 554 profesores universitarios, manifestaron que las relaciones con sus compañeros de trabajo tenían mayor peso cuando éstos valoraban su trabajo, si eran competentes, si podían congeniar con ellos y trabajar en proyectos comunes, cuando existía un ambiente de camaradería, amistad y si recibían apoyo de sus compañeros cuando era necesario (34). El fortalecimiento de las relaciones sociales y las habilidades de comunicación pueden contribuir a la reducción de las horas extraordinarias excesivas en los docentes y esto puede traer beneficios positivos para la

salud o deteriorar la misma si se conservan patrones negativos de apoyo y extensas horas de trabajo, no obstante se necesitan más estudios para aclarar estas asociaciones (80), (83).

Por otra parte, investigaciones que se ha llevado a cabo con respecto a la participación laboral, así como al exceso de control orientado exclusivamente a la tarea, los resultados muestran que generan problemas relacionados con el estrés y la ansiedad, igualmente la ausencia de participación se considera un factor generador de tensión y malestar (81).

**Gráfica 27:** Diagrama comparativo de la variable Posibilidad de Relación Social y Control sobre el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Posibilidad de Relación Social, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

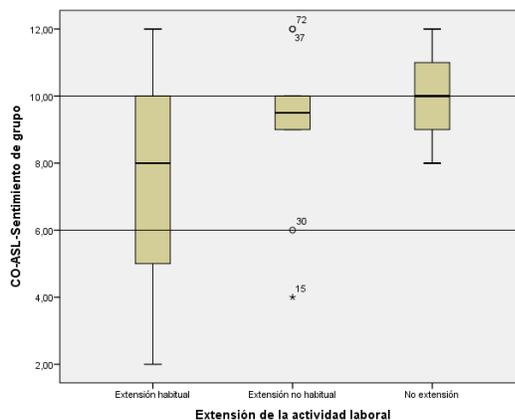
La variable Sentimiento de Grupo, presenta un comportamiento heterogéneo al compararla con extensión de la actividad laboral, no obstante, los puntajes mayores de la variable, están en los docentes que manifiestan extender habitualmente su actividad laboral, lo que indica que estos tienen una condición desfavorable al momento de formar parte de un colectivo (ver Tabla 12 y Gráfica 28).

**Tabla 12:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Sentimiento de Grupo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y Condiciones de la Organización.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de Extensión de la actividad laboral.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,035	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconcer emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,009	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Estima.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de CO-Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,011	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-ASL-Sentimiento de grupo es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,044	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 28:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Extensión de la Actividad Laboral.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Sumado a lo anterior, la variable parecería estar modificada por las Exigencias de Esconder Emociones, Compensación de Trabajo, Estima, Control Sobre el Trabajo e Integración en la Empresa (ver Tabla 12). Asimismo, los docentes que extienden habitualmente su trabajo califican con menores puntuaciones la variable y de éstos, los que presentan una condición desfavorable tiene puntajes aún más bajos asociados al Sentimiento de Grupo (ver Gráficas 29, 30, 31, 32 y 33). A este propósito, quizá se puede atribuir que los docentes que extienden la actividad laboral de forma habitual presentan dificultades para formar parte de un colectivo en el trabajo, producto del deterioro de las interrelaciones con los compañeros y estudiantes, la percepción de un elevado esfuerzo, un bajo nivel de recompensa y la pérdida progresiva del intercambio entre el trabajo y quien lo realiza.

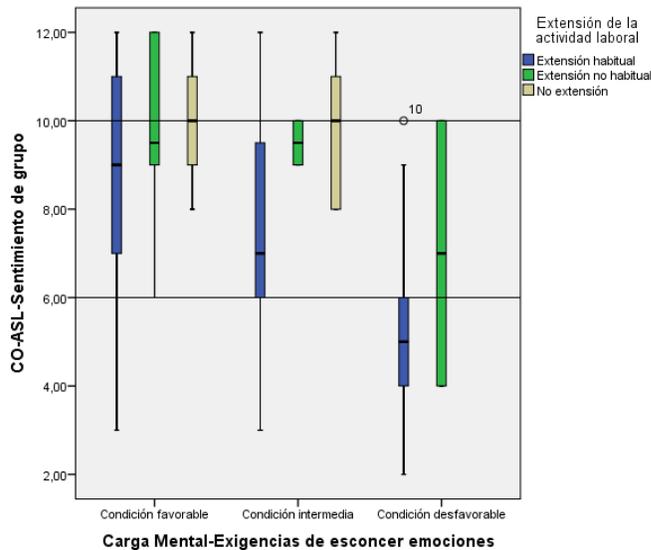
El sentimiento de grupo, está asociado a un sentimiento de pertenencia o a un sentimiento de “distinción social” que puede constituirse como la base de la “conciencia cultural” de los individuos y del procesos de formación de las identidades. Bourdieu sostiene que “las distancias sociales están inscritas en los cuerpos (...), el lenguaje y el tiempo”. Afirma que las distintas formas de percepción de los individuos están ligadas a diferentes formas de construcción de la realidad social. Además la construcción de ésta realidad no es una empresa individual, sino colectiva. El sentido de pertenencia a un grupo es lo que significa “ser miembro de”, le atribuimos valor, ya sea positivo o negativo,

es nuestro sentido de “distintividad”. La pertenencia es primordial, permite expresar a los individuos, genera arraigo o pertenencia a una comunidad y es a través de esto que las personas toman conciencia de su cultura, valores, prácticas, representaciones (84)

De ahí que el sentirse parte de un grupo, el apoyo recibido por los compañeros o la oportunidad de trabajar en equipo (34), es muy importante en el trabajo docente, los estudios afirman que los síntomas cognitivos de estrés pueden estar representados en síntomas experimentales de índole emocional y en una serie de procesos cognitivos; que pueden verse afectados cuando los trabajadores sienten que no forman parte de un grupo, que además deben esconder sus emociones, o no tiene definición de un rol y hay una falta de sentido por el trabajo, materializándose en consecuencias muy graves y a veces catastróficas dentro y fuera del trabajo asalariado, como accidentes de tráfico, decisiones fatales en relación con trabajos de vigilancia o decisiones erróneas tomadas en situaciones de tensión (81), (85), (86).

Por otra parte, la ausencia de los colectivos o no sentir que forma parte de un grupos en el trabajo docente pueden generar desintegración entre compañeros, tensiones y disputas, considerar el trabajo como tensionante, desgastador, aburrido o rutinario (65).

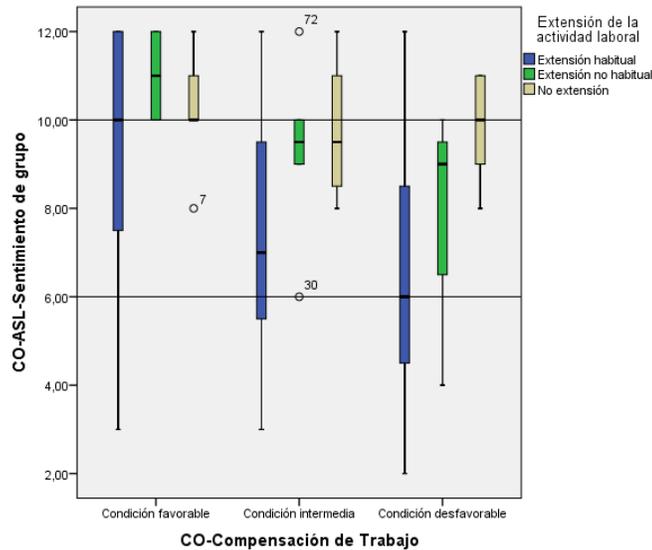
**Gráfica 29:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Exigencia de Esconder Emociones.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de Grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

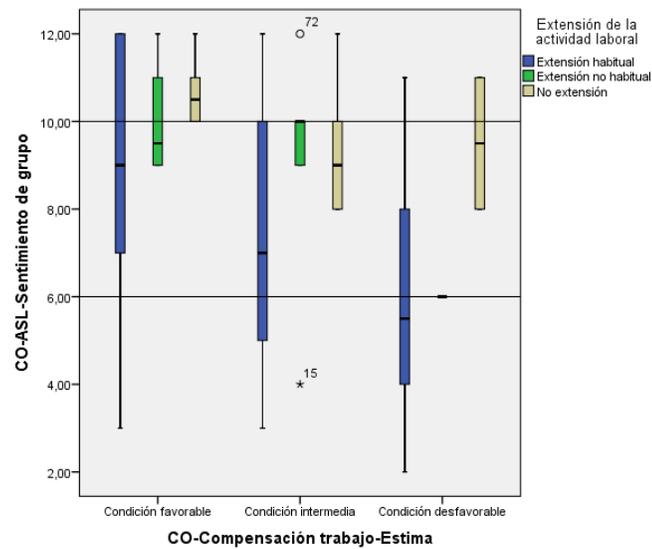
**Gráfica 30:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Compensación de Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de Grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

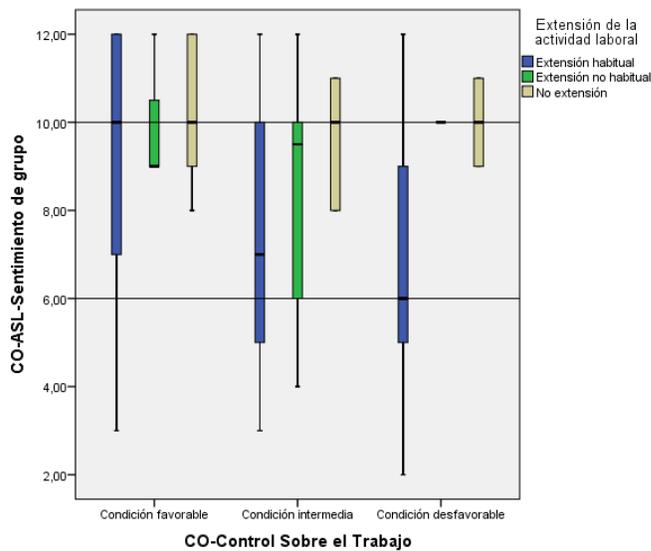
**Gráfica 31:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Estima.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de Grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

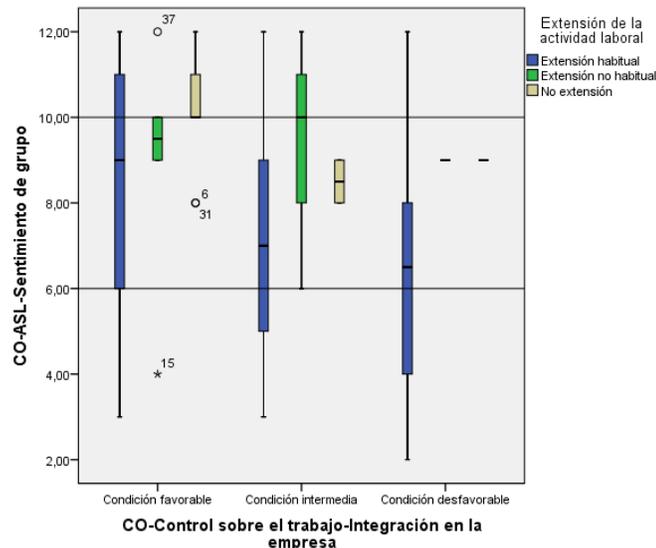
**Gráfica 32:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo y Control sobre el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de Grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 33:** Diagrama comparativo de la variable Sentimiento de Grupo e Integración con la Empresa.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Sentimiento de Grupo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### 5.1.4.2.2 Compensación de trabajo

Respecto de la compensación recibida por el trabajo realizado, se puede decir que la sub-dimensión podría estar modificada por las variables, Exigencia de Esconder Emociones, la Calidad del Liderazgo, el Apoyo Social de los Superiores y la Integración con la Empresa (ver Tabla 13). Con esto en mente, se puede decir que el comportamiento de las categorías (favorable, intermedia y desfavorable) de las variables es homogéneo. Sin embargo, como elemento diferenciador se encuentra que los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual, presentan las menores puntuaciones e igual que en el caso anterior, los que presentan una condición desfavorable tiene puntajes aún más bajos para la sub-dimensión (ver Gráficas 34, 35, 36 y 37).

De ahí que probablemente, la percepción de un gran esfuerzo frente a una pobre compensación recibida manifestada por los docentes, se deba a una gran demanda de exigencias psicológicas por mantener la neutralidad en el trato con las personas en el trabajo, la baja gestión de los mandos inmediatos, el poco apoyo de los superiores y un deterioro en la implicación del trabajo con la Universidad.

Los estudios afirman que el apoyo recibido por los compañeros y superiores en el trabajo, proporcionan gratificación y generan satisfacción en el trabajador, pero si es inexistente puede generar distanciamiento, inconformidad, entre el docente y el jefe. Por otra parte, se ha demostrado que es relativamente ineficaz la utilización exclusiva de recompensas externas para motivar a los profesores, por el contrario se cree que la mayor motivación profesional está en un buen clima laboral. Otro estudio afirma que el consumo de cantidades elevadas de alcohol se ha relacionado con un exceso de horas de trabajo y con la ausencia de recompensas intrínsecas procedentes del trabajo en los varones y con inseguridad laboral en las mujeres (34), (64).

Otro estudio afirma que en el trabajo docente se desempeñan tareas multidimensionales, complejas y variadas que puede ser percibida como llenas de riqueza, con posibilidades y variada en opciones, o por el contrario puede ser anclada en la vaguedad, el desconcierto y la disparidad, con escaso reconocimiento social, falta de objetivos claros y de métodos eficaces. El trabajo docente genera numerosas fuentes de estrés y el bajo reconocimiento social afecta directamente el desempeño del docente (34), (86).

La intensificación del trabajo, caracterizado por el manejo de cantidades de información, y carga de trabajo cada vez es mayor. Este riesgo está presente sobre todo en los campos muy competitivos, como la docencia universitaria, el temor a que su eficiencia y su rendimiento se evalúen negativamente genera el incremento de las horas laboradas y cuando no se recibe una compensación adecuada por ese aumento de la carga laboral, o el apoyo social es bajo, el docente puede entrar en un estrés laboral provocado por ese incremento de la carga laboral (87). También, el estudio de Rosero y colegas, encontraron que el 62% de los docentes afirman que no hay reconocimiento de los esfuerzos invertidos en el desarrollo de su trabajo y la compensación es baja, lo cual representa un alto riesgo psicosocial para los docentes (88).

En este sentido, las deficiencias detectadas en el trabajo docente deben ser corregidas en actuaciones congruentes. Dado que si se intenta compensar desde actuaciones en otros niveles que no sean congruentes, esto adolecerá de eficiencia, incluso de eficacia, y supondrá un alto coste personal y de la organización (82).

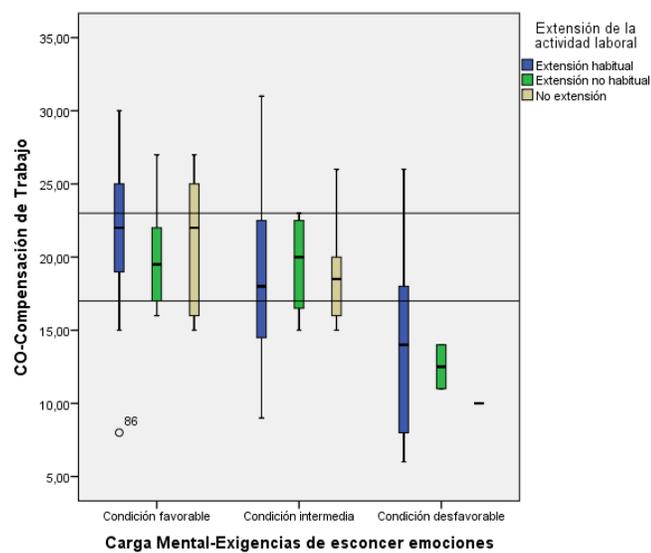
**Tabla 13:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Compensación de trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y los componentes de Condiciones de la Organización.

**Resumen de prueba de hipótesis**

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CO-Compensación de Trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconcer emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Compensación de Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Calidad de liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,004	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Compensación de Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Apoyo social superiores.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Compensación de Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,039	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

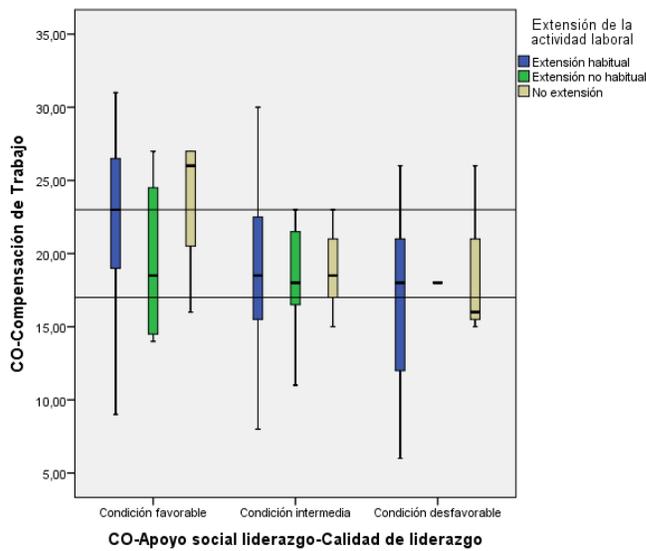
**Gráfica 34:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Compensación de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

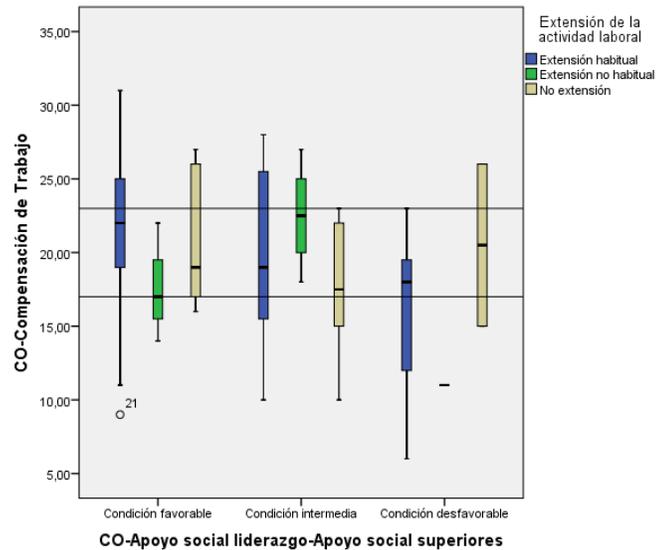
**Gráfica 35:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Compensación de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

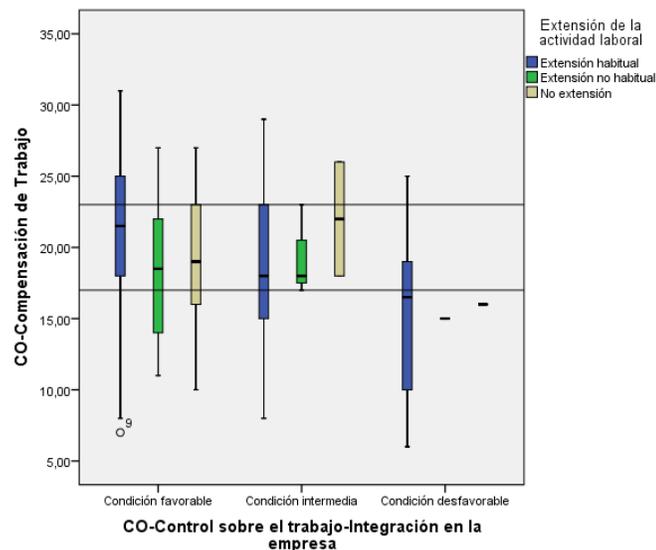
**Gráfica 36:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo y Apoyo Social Superiores.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Compensación de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 37:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Compensación de Trabajo e Integración con la Empresa.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Compensación de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La variable más afectada de esta sub-dimensión, al parecer es la Estima percibida por los docentes, que se refiere al respeto, reconocimiento y trato justo obtenidos a cambio del esfuerzo depositado por el trabajo y al confrontarla con la sub-dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, se encuentra que principalmente podrían interferir la Calidad de Liderazgo y el Apoyo Social de los Superiores con esta variable (ver Tabla 14). Igualmente, los puntajes bajos para esta Estima corresponden a condiciones intermedias y los más bajos a condiciones desfavorables en docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual (ver Gráficas 38, 39, 40 y 41). De ahí que, posiblemente la Estima percibida por los docentes, este influenciada negativamente por un déficit en el apoyo recibido por los jefes o inmediato superior.

La Estima, forma parte también del modelo de crisis de gratificación en el trabajo, el cual surge de la relación de intercambio de la función laboral en el proceso de reciprocidad social (89). En este sentido, un estudio realizado en Norteamérica entre 1.920 profesores universitarios, encontró que más de la mitad se sienten estresados y atribuyen como principales fuentes de estrés, la falta de recompensa y reconocimiento de su trabajo, limitaciones de tiempo, tensiones con sus compañeros de trabajo y la interacción con los estudiantes (34). La carencia de respeto y reconocimiento, una falta de apoyo y trato justo supone una situación de riesgo importante para la salud y el bienestar de los mismos (90)

Por otra parte, la estima o respeto, puede ir en dos sentidos, la percibida por el docente o la generada por este, si la última está presente, se podría considerar como uno de los componentes del síndrome de burnout, representada en un agotamiento emocional en el que el profesional ya no tiene ningún sentimiento positivo, simpatía o respeto hacia los estudiantes y compañeros de trabajo (82).

La flexibilidad y precarización laboral, el constante cambio de políticas y la adaptación rápida a ellas, ha generado en los trabajadores sentimientos de culpa por su "incapacidad" tanto para ejercer sus labores en los ritmos establecidos, también competencia entre colegas, miedo a la pérdida del trabajo e inestabilidad e inseguridad laboral (64). Igualmente la inseguridad del trabajo, está relacionada con las características que ofrece la organización del trabajo (91)

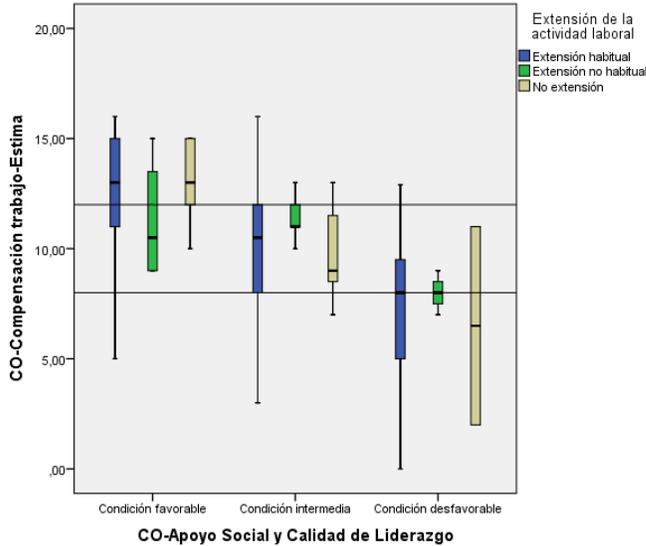
Un estudio en Chile, encontró que el trabajo en general está sufriendo unas transformaciones importantes, que afecta la calidad de vida de los trabajadores y los logros de las organizaciones, esto ha generado una sobrecarga laboral, inseguridad por el trabajo por las presiones de productividad y está generando en la población problemáticas asociadas al estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo que son importantes riesgos psicosociales (92). En este sentido otro estudio afirma que los trabajadores que comunican mayor “inseguridad laboral” presentaban también ansiedad y una sintomatología obsesiva-compulsiva significativamente mayor en una lista de comprobación de síntomas psiquiátricos (93)

**Tabla 14:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Estima e Inseguridad del Futuro entre los puntajes estratificados de las variables Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de CO-Compensación trabajo-Estima es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Compensación trabajo-Estima es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Calidad de liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Compensación trabajo-Estima es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Apoyo social superiores.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Compensación trabajo-Inseguridad del futuro es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

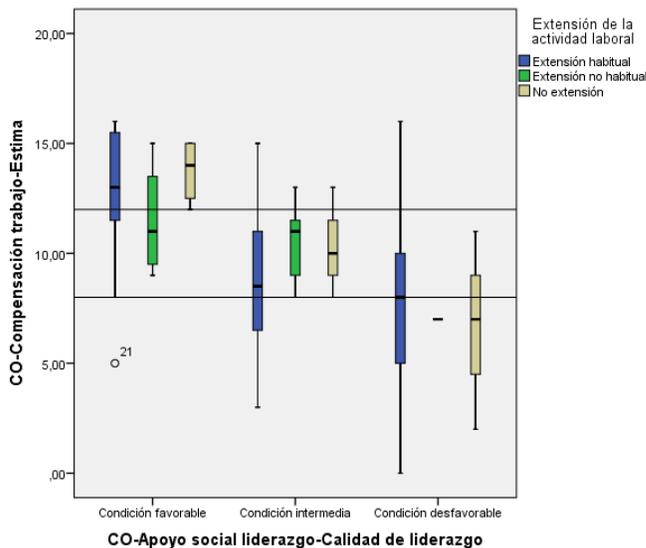
**Gráfica 38:** Diagrama comparativo de la variable Estima y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Estima, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

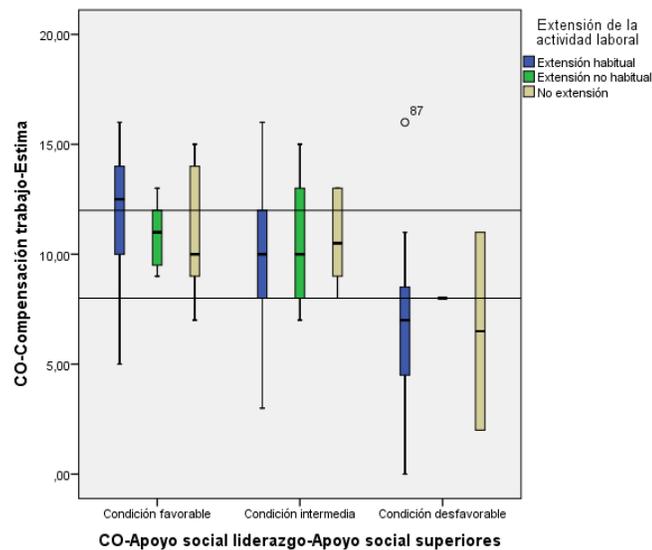
**Gráfica 39:** Diagrama comparativo de la variable Estima y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Estima, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

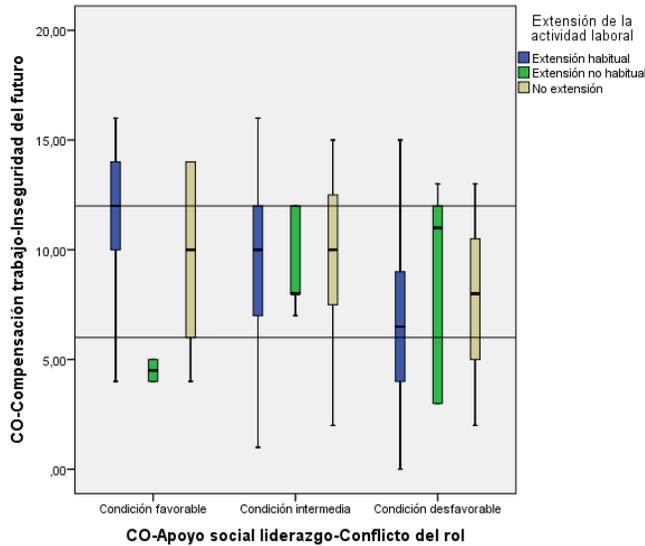
**Gráfica 40:** Diagrama comparativo de la variable Estima y Apoyo Social Superiores.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Estima, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 41:** Diagrama comparativo de la variable Inseguridad del Futuro y Conflicto de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Inseguridad del Futuro, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.4.2.3 Control sobre el trabajo

La sub-dimensión Control Sobre el Trabajo, es central en relación a la salud y según Karasek, ésta tiene dos dimensiones, la influencia o autonomía y el desarrollo de habilidades (27) y al comparar la sub-dimensión, con las Exigencias de Esconder Emociones, el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (Claridad del rol y Conflicto de Rol) y Compensación de Trabajo, se evidencia que el comportamiento de la sub-dimensión podría estar determinado por estas últimas (ver Tabña 15), y los puntajes más bajos de la sub-dimensión parecen estar más asociados a docentes que extienden la actividad laboral de forma habitual y que presentan dificultades derivadas de la interacción con los compañeros de trabajo o de la atención a estudiantes, que además no tienen un conocimiento concreto de las tareas a realizar y que éstas son contradictorias y sienten que el esfuerzo realizado no se compensa con lo recibido (ver Gráficas 42, 43, 44, 45 y 46).

Los estudios de Sierra, han encontrado que si el trabajador realiza una tarea de forma prolongada, el esfuerzo está al límite de las capacidades, para el caso de los docentes, el esfuerzo mental es máximo, es decir, si no se tiene control sobre el trabajo, la cantidad

de esfuerzo requerido excede sus posibilidades de respuesta y esto puede generar en él, estados que van desde la fatiga física y mental, hasta cuadros de estrés, síndrome de agotamiento, que pueden generar un burnout, depresión y elevados estados de ansiedad (63). Igualmente, otro estudio afirma que el modelo demanda control predice que los trabajadores que desempeñan tareas con escaso control personal y exposición a elevados niveles de demanda psicológica estarían más expuestos a sufrir problemas de salud mental. (93).

Otro estudio reporta que, los trabajadores se sienten tratados de manera justa cuando se les permite participar en los procesos de toma de decisiones y/o se les permite controlar los procesos de su trabajo. Por el contrario cuando las interacciones en las cuales el organismo percibe que no tiene control sobre la situación, se convierten en estresantes, ponen en riesgo el equilibrio, y aparece el estrés generando problemas de salud (36), que incluso pueden incrementar el riesgo de aborto, defectos del nacimiento y otros efectos reproductivos (94).

El control sobre el trabajo está determinado por las actuales modificaciones en el mundo laboral, que centran la actividad en la productividad, incrementando la carga mental del trabajador y generando bajo bienestar psicológico y problemas de salud (62).

Otro estudio afirma que el control por el trabajo es valorado negativamente si el tiempo disponible para desempeñar sus funciones es escaso y no se tiene la autonomía necesaria para controlarlo (24). Otros resultados afirman que los trabajadores con altas demanda psicológica y bajo control, estuvieron más asociadas al dolor en regiones centrales como hombros, columna torácica y lumbar, que a regiones periféricas miembros superiores e inferiores (95). De ahí que, la posibilidad de organizar el trabajo, regular su ritmo o determinar el orden en el que se han de realizar las tareas parecen elementos importantes que se deben considerar en el trabajo docente (81)

Por tanto, varios estudios confirman que las experiencias vividas en el trabajo pueden ser consideradas estresores y van acompañadas de las consiguientes reacciones crónicas de diestrés, que aumentan de manera efectiva el riesgo de enfermar para los trabajadores. Así, eso se puede explicar por modelos teóricos como el modelo americano demanda-control y el modelo alemán crisis de gratificación en el trabajo (89), (96).

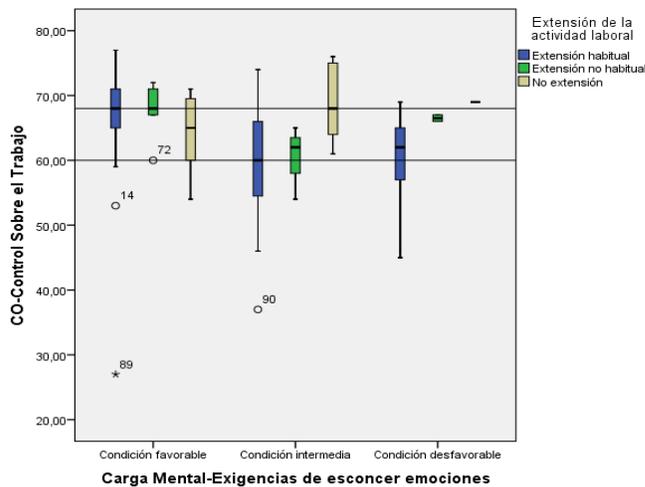
**Tabla 15:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental y los componentes de Condiciones de la Organización.

**Resumen de prueba de hipótesis**

Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconcer emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,008	Rechazar la hipótesis nula.
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Claridad del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula.
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,009	Rechazar la hipótesis nula.
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,013	Rechazar la hipótesis nula.
La distribución de CO-Control Sobre el Trabajo es la misma entre las categorías de CO-Días trabajados de una semana.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,042	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

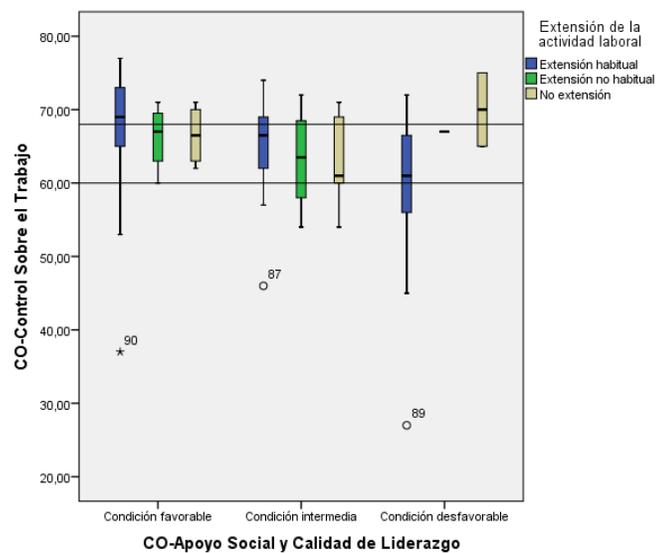
**Gráfica 42:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el trabajo y Exigencia de Esconder Emociones.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

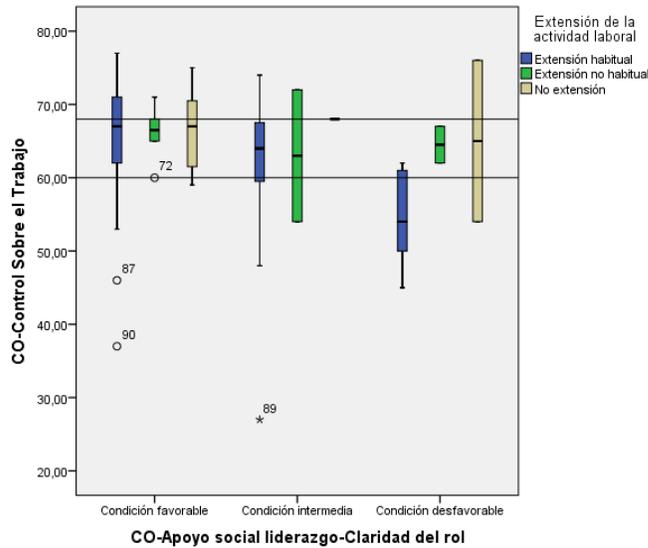
**Gráfica 43:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

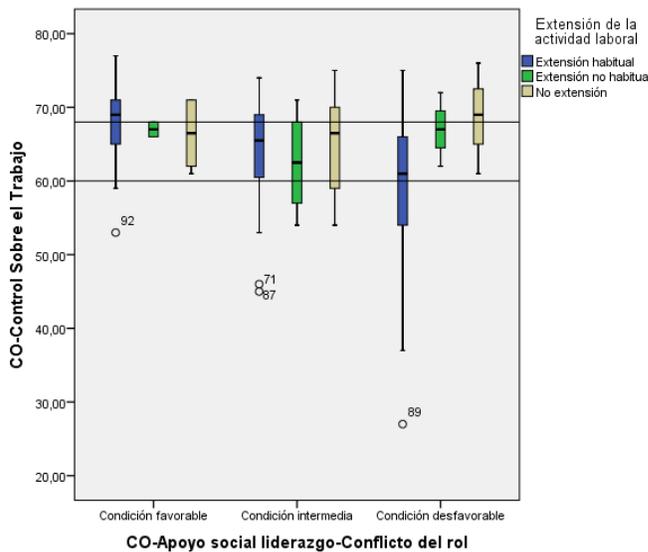
**Gráfica 44:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

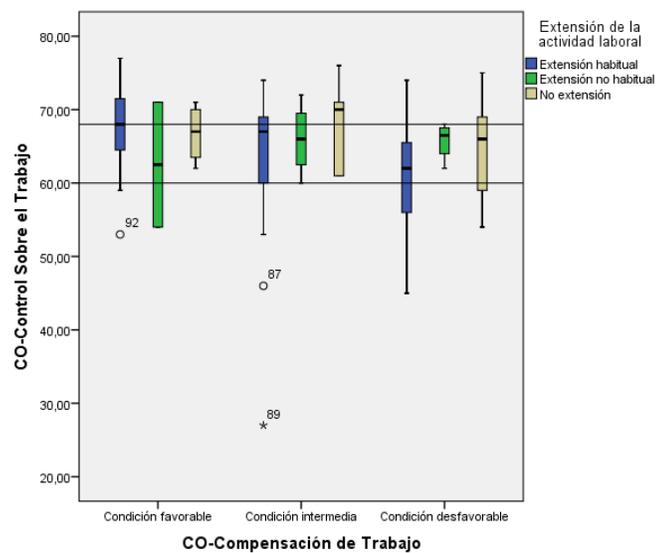
**Gráfica 45:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Conflicto de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 46:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Compensación de Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

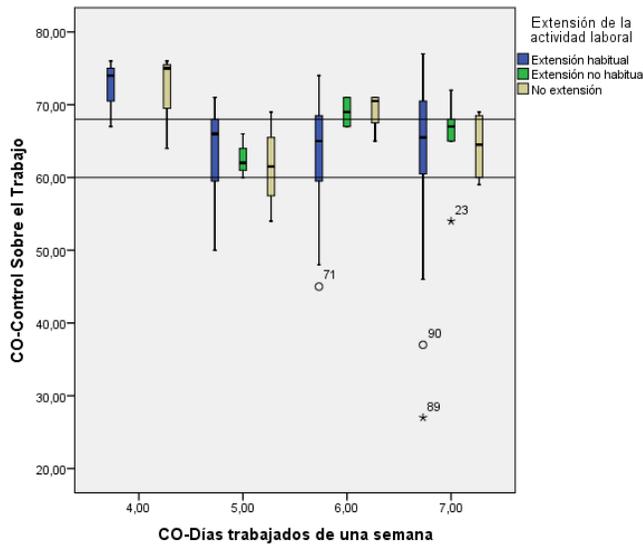
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Al mismo tiempo, la sub-dimensión del Control Sobre el Trabajo, parece estar modificada por los días trabajados en una semana (ver Tabla 15) y la gráfica 47, nos muestra que existe un comportamiento heterogéneo de las diferentes categorías, no obstante los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, presentan las menores puntuaciones para la sub-dimensión a partir de cinco días trabajados y la menor puntuación esta al trabajar los siete días de la semana. Lo que podría sugerir, que los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual y que trabajan permanentemente, presentan problemas con la autonomía en su trabajo, un bajo sentido

del mismo y un deficiente control con el tiempo empleado en su desarrollo y que puede estar generando alteraciones en su salud.

Al respecto, el estudio realizado por Rubio y colegas, encontró que los factores psicosociales relacionados con el trabajo que parecen influir en la inducción o exacerbación de arteriopatía coronaria comprenden: la tensión percibida en el empleo, la ambigüedad de rol, la autonomía en el trabajo, el desempleo y la jubilación (97).

**Gráfica 47:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Control Sobre el Trabajo y Días de una semana trabajados.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias de Esconder Emociones, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La variable Control Sobre los Tiempos de Trabajo, tiene que ver con el margen de autonomía de los docentes frente a algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso. Ahora bien, al comparar esta sub-dimensión con las Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones y la categoría Sexo, se encontró que la variable puede estar influenciada por éstas últimas (ver Tabla 16). Además, como se puede evidenciar los docentes que tiene extensión habitual de la actividad laboral y presentan una condición intermedia y desfavorable con respecto a las Exigencias Psicológicas, califican con puntajes más bajos la variable. Asimismo, los puntajes más bajos para el Control de los

Tiempos de Trabajo, están distribuidos en docentes mujeres que extienden su actividad laboral de forma habitual. Esto puede ser un indicador que asocia un deterioro en el Control de los Tiempos de Trabajo a consecuencia de las largas jornadas de trabajo derivadas de la interacción emocional con el quehacer docente (atención a estudiantes principalmente) (ver Gráfica 48) y la doble presencia para el caso de las mujeres (ver Gráfica 49).

El control de los tiempos de trabajo tiene una valoración negativa respecto al tiempo disponible para desempeñar las funciones docentes cuando son escasos (24), un estudio con docentes en Norteamérica afirma que los docentes manifiestan limitaciones de tiempo para llevar a cabo las diferentes tareas académicas, Asimismo se encuentra que el volumen de estudiantes a los que hay que atender diariamente es un imperativo para trabajar más en un tiempo cada vez más corto e intenso (64). Los docentes experimentan altos niveles de estrés en el trabajo causado por la falta o restricción de recursos o por un exceso de tareas a realizar en un corto espacio de tiempo (34). No obstante, varios estudios epidemiológicos han demostrado que tener el control sobre el tiempo de trabajo (es decir, el control sobre los tiempos de inicio y final de un día de trabajo) protege la salud de los trabajadores (72).

El control del tiempo de trabajo ha mostrado asociación con el estado de salud, por ejemplo, Tucker & Rutherford han encontrado que la falta de control sobre las horas de trabajo que generan extensión de la actividad laboral se relaciona con daño a la salud cuando hay una baja autonomía sobre el control de los tiempos de trabajo y un bajo apoyo social. Por otra parte, se ha demostrado que las horas de tiempo extra moderados, sólo están relacionados con la fatiga en caso de altas demandas de empleo en combinación con baja autonomía (68).

La UNESCO señala que la carga de trabajo fuera del horario laboral se ubica en un nivel “medio” señalado por un 50% de profesores y “alto” por un 32.5%, las tres actividades realizadas frecuentemente fuera del horario de clases son: cursos de perfeccionamiento (84.9%), preparación de clases (84.2%) y preparación de materiales (74.2%) y el 90.6% de profesores no manifiesta tener problemas en relación al tiempo de trabajo ya que sostienen que tiene la posibilidad de organizar su trabajo y tiempo laboral. No obstante, existe otros reportes que en relación al tiempo de trabajo, afirman que la jornada de trabajo es extensa, lo que genera acumulación de fatiga y desgaste; los tiempos dedicados al trabajo, el traslado, el trabajo doméstico, hacen que el tiempo disminuya, ocasionando pausas o descansos escasos (8).

Las habituales largas horas de trabajo no solamente afectan adversamente la salud y la seguridad de los docentes, sino que también afectan la productividad individual de éstos y de la Universidad, los docentes que habitualmente extienden su actividad laboral, podrían en un tiempo determinado reducir su productividad por hora, debido a una mayor fatiga acumulada, y aquellos con largas horas y/o grandes cargas de trabajo tener una

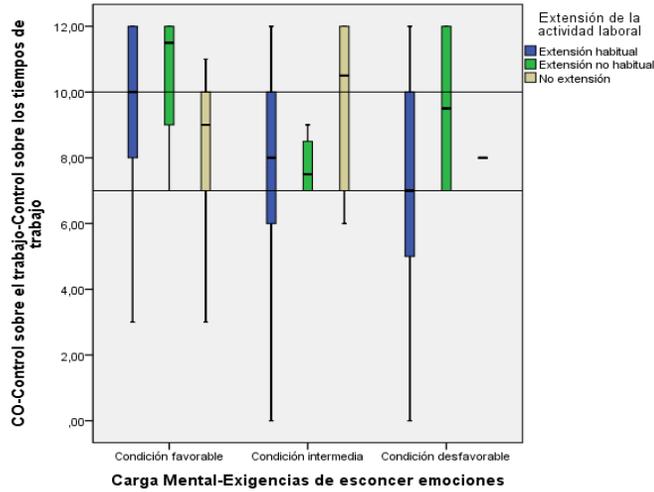
menor satisfacción y motivación en el trabajo, así como mayores índices de ausentismo. Estos factores eventualmente resultan en costos adicionales para los docentes (3).

**Tabla 16:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, sexo y los componentes de Condiciones de la Organización.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Control sobre los tiempos de trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconcer emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,022	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Control sobre los tiempos de trabajo es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su sexo de nacimiento?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,008	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Influencia es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Influencia es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,002	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Influencia es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Sentimiento de grupo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,043	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

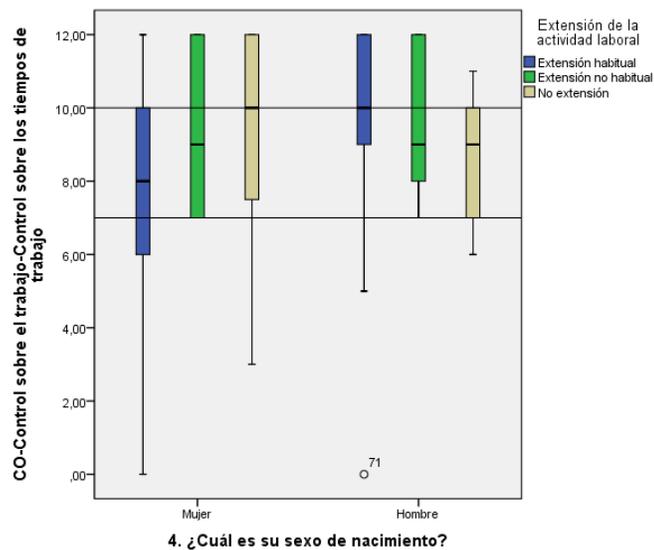
**Gráfica 48:** Diagrama comparativo de la variable Control Sobre los Tiempos de Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre los Tiempos de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 49:** Diagrama comparativo de la variable Control Sobre los Tiempos de Trabajo y Sexo.

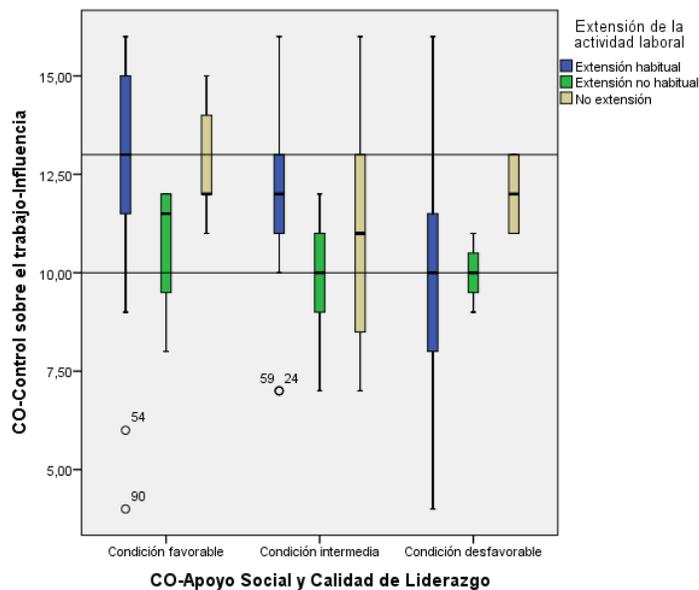


Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Control Sobre los Tiempos de Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La Influencia, es el margen de autonomía en el día a día del trabajo, en las tareas a realizar, su cantidad, el orden de realización, los métodos a emplear (27). Comparada esta variable con el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (el Conflicto de Rol) y Sentimiento de Grupo, se puede decir la variable podría estar modificada por éstas (ver Tabla 16). Aunque, el comportamiento de las categorías expone conductas diversas, los docentes que extienden la actividad laboral de forma habitual y a su vez presenta una condición desfavorable en el grupo, son los que califican con puntajes más bajos la variable (ver Gráficas 50, 51 y 52). Siendo esto un posible indicador de baja autonomía en docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual, como consecuencia del deterioro de las relaciones con las personas que interactúan en el trabajo, de las exigencias contradictorias que pueden surgir en este y de la falta de pertenencia a un colectivo para el desarrollo del trabajo docente (24), (62), (64).

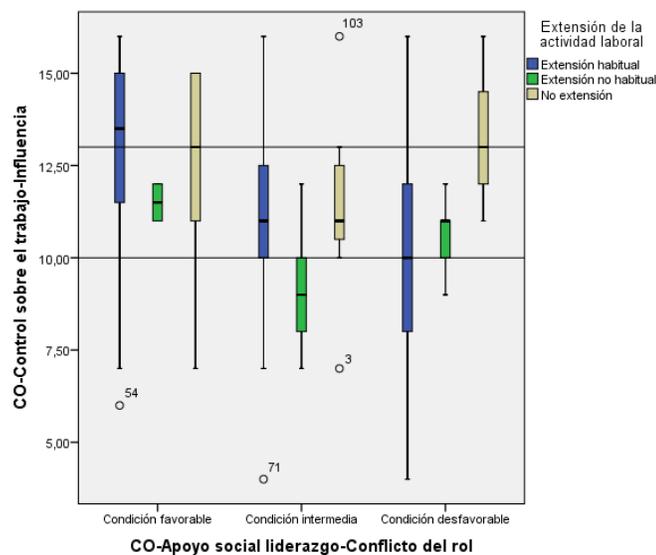
**Gráfica 50:** Diagrama comparativo de la variable Influencia y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Influencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

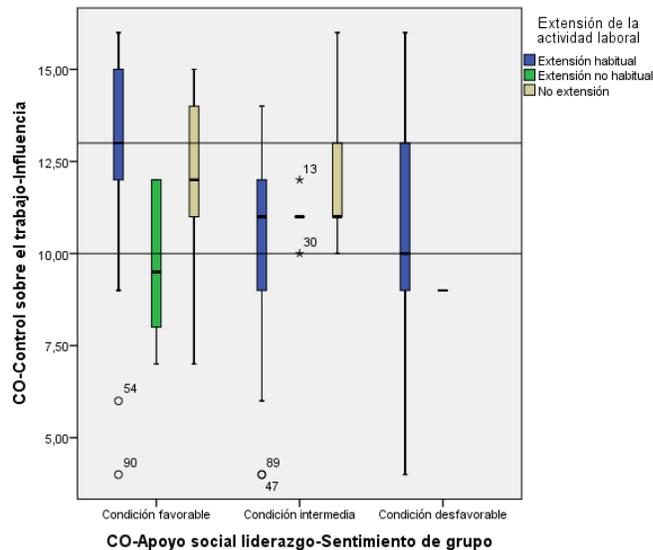
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 51:** Diagrama comparativo de la variable Influencia y Conflicto de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Influencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 52:** Diagrama comparativo de la variable Influencia y Sentimiento de Grupo.

Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Influencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La variable Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo, se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo en la Universidad, para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los docentes y la variable Integración con la Empresa, hace referencia a la implicación de cada docente con su trabajo (27). De modo similar (ver Tabla 17), los docentes con extensión habitual de la jornada laboral y que presentan condición desfavorable para Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (Claridad y Conflicto de rol), presentan los valores menores para las variables (ver Gráficas 53, 54, 55 y 56). Siendo un posible indicio de un deterioro en las oportunidades ofrecidas por el trabajo y una baja implicación laboral como consecuencia de las relaciones quizá conflictivas con las personas que interactúan en el mismo y la poca Integración con la Universidad, parece estar mediada por las exigencias contradictorias en el trabajo, para este tipo de población (34)

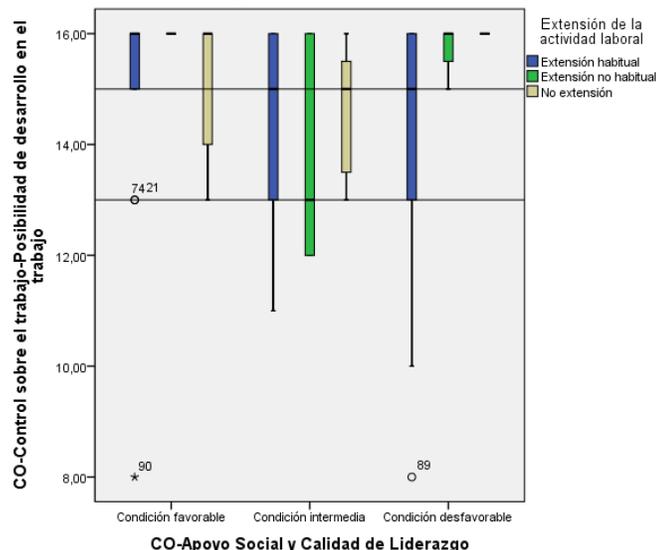
**Tabla 17:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables de Control Sobre el Trabajo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización.

**Resumen de prueba de hipótesis**

Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Posibilidad de desarrollo en el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,017	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,048	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Claridad del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,003	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa es la misma entre las categorías de CO-Trabaja en la noche.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,017	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

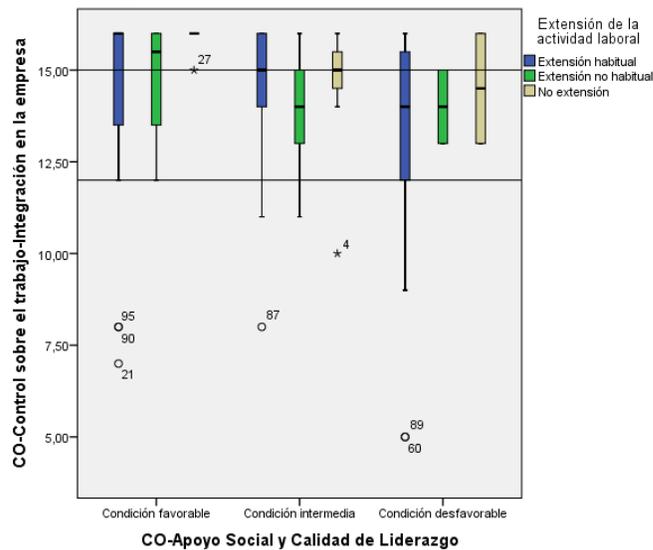
**Gráfica 53:** Diagrama comparativo de la variable Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

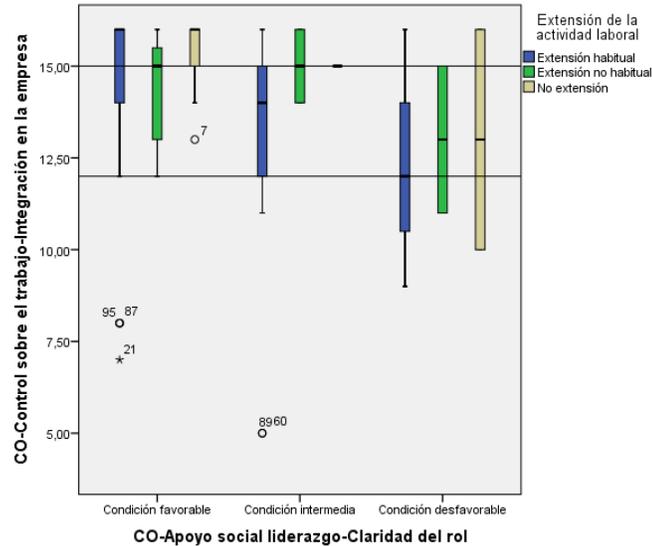
**Gráfica 54:** Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Integración en la Empresa, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

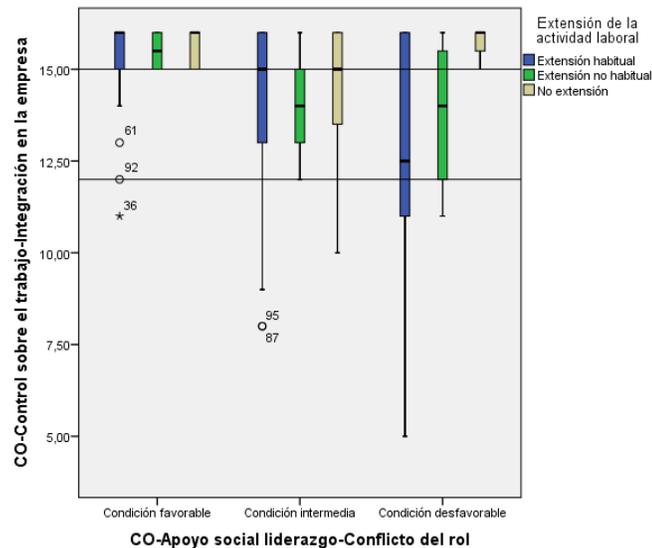
**Gráfica 55:** Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Claridad de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Integración en la Empresa, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica56:** Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Conflicto de Rol.



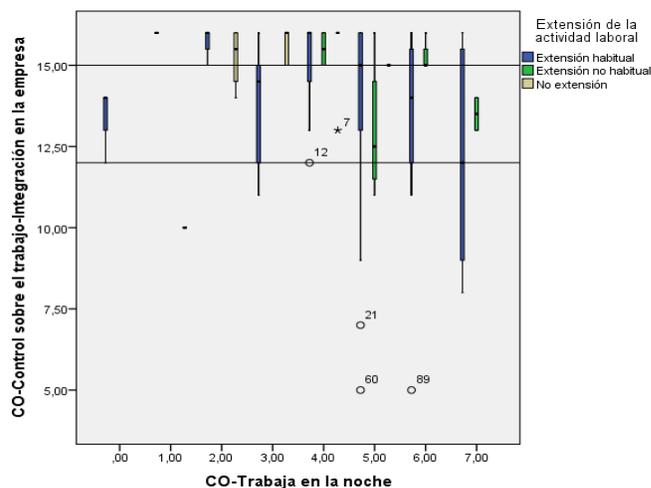
Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Integración en la Empresa, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Así mismo, la variable Integración en la Empresa, parece estar influenciada por los días trabajados en la noche en una semana (ver Tabla 17), entre éstos existe un comportamiento heterogéneo de las diferentes categorías, no obstante los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral y trabajan 5 y 7 días respectivamente presentan puntuaciones bajas y para este último son aún menores para la variable (ver Gráfica 57). Esto puede sugerir, que los docentes que presentan problemas con la integración del trabajo en la Universidad, puede estar de algún modo asociado a la extensión habitual del trabajo hasta la noche en los 7 días de la semana.

No obstante, los estudios reportan que los docentes prefieren trabajar en la noche dado que permite trabajar sin interrupciones y por tanto son más eficaces, (68). En contraste, los estudios reportan que las personas que en mayor medida manifiestan que sus horarios de trabajo no se adaptan a sus necesidades familiares y sociales son las personas que trabajan en horario fijo de noche (18,9%). Por el contrario, el horario en que los trabajadores manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar son el de fijo mañana (31,6%), no se han apreciado diferencias significativas entre el sexo masculino y el femenino (26).

**Gráfica 57:** Diagrama comparativo de la variable Integración en la Empresa y Días trabajados en la noche.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Integración en la Empresa, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### **5.1.4.2.4 Organización y División del Tiempo de Trabajo**

Al comparar las Horas de Trabajo Docente de una Semana con Extensión de la Actividad Laboral, Días Trabajados en la Mañana, Tarde y Noche (ver Tabla 18), se evidenció que los docentes que extienden su actividad laboral de forma no habitual, en la semana indagada, existe una mayor variabilidad en las horas trabajadas, no obstante, existe mayor unanimidad de las horas trabajadas en los docentes con extensión habitual del trabajo y en los docentes que no extienden su actividad laboral. Sin embargo, los docentes que extienden habitualmente su trabajo, tienden a trabajar más horas en la semana indagada (ver Gráfica 58). Con respecto a los días trabajados en la mañana, tarde y noche, se puede decir que los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, tienden a trabajar un número mayor de horas en la semana indagada y es aún mayor para los docentes que trabajaron los 7 días de la semana (ver Gráfica, Gráfica 60 y Gráfica).

Esto quizá sea producto del escaso control en el tiempo disponible para el trabajo (24) y las múltiples actividad que deben realizar. No obstante, la extensión de la actividad laboral puede convertirse en un proceso peligroso, debido a los descansos insuficientes y esto puede comprometer la salud de los docentes por interactuar con otros procesos peligrosos y el desgaste generado por el trabajo excesivo (98).

Los estudios de la OIT, afirman que el género y la edad parecen ser factores importantes para determinar el tiempo de trabajo, afirma que a pesar del aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, existe una clara “brecha de género” en cuanto a las horas de trabajo en el mundo entero, dado que los hombres tienden a trabajar más horas, mientras que las horas más cortas son generalmente para la mujer. Por otra parte está el tiempo que la mujer dedica al hogar y a las responsabilidades domésticas y esto restringe su disponibilidad para el trabajo remunerado. La edad es un factor menos influyente, sin embargo no deja de ser importante para determinar las horas de trabajo ya que son los jóvenes y las personas en edad de jubilarse quienes trabajan horas más cortas que los trabajadores en edad intermedia y las horas de trabajo para el grupo de edad avanzada (65 año o más) son substancialmente reducidas (99).

La salud del trabajador y su seguridad en el lugar de trabajo debe ser un objetivo básico de las políticas de la Universidad sobre el tiempo de trabajo. Sin embargo, la influencia

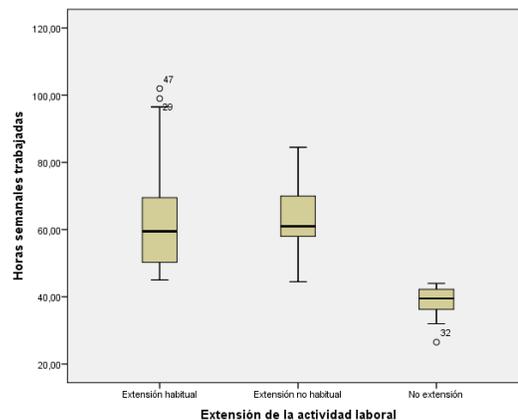
de los salarios y el número limitado de docentes juega un rol importante frente a la extensión de la actividad laboral ya que se utiliza con frecuencia para compensar los salarios de los trabajadores y el bajo número de docentes en las economías en desarrollo y en transición. Prestar atención a las políticas salariales y contratación de más docentes puede contribuir significativamente para romper el círculo vicioso de los salarios y las largas horas de trabajo (99)

**Tabla 18:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Horas de una Semana de Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables Tiempo de Trabajo.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Horas semanales trabajadas es la misma entre las categorías de Extensión de la actividad laboral.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Horas semanales trabajadas es la misma entre las categorías de CO-Trabaja en la mañana.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Horas semanales trabajadas es la misma entre las categorías de CO-Trabaja en la tarde.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Horas semanales trabajadas es la misma entre las categorías de CO-Trabaja en la noche.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.

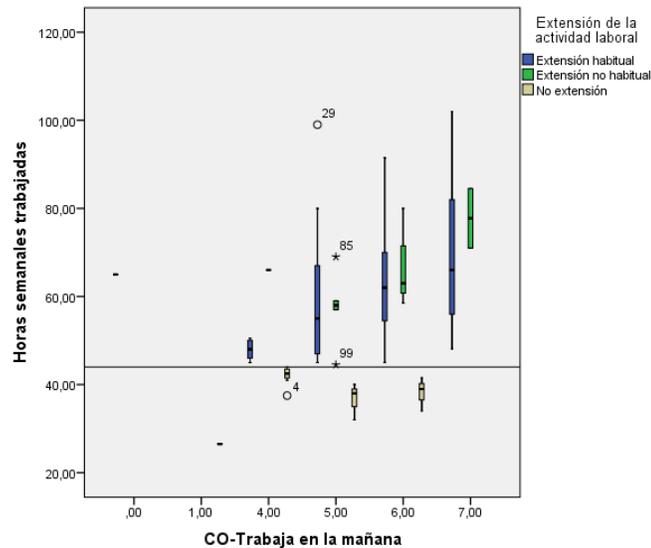
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 58:** Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Extensión de Actividad Laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

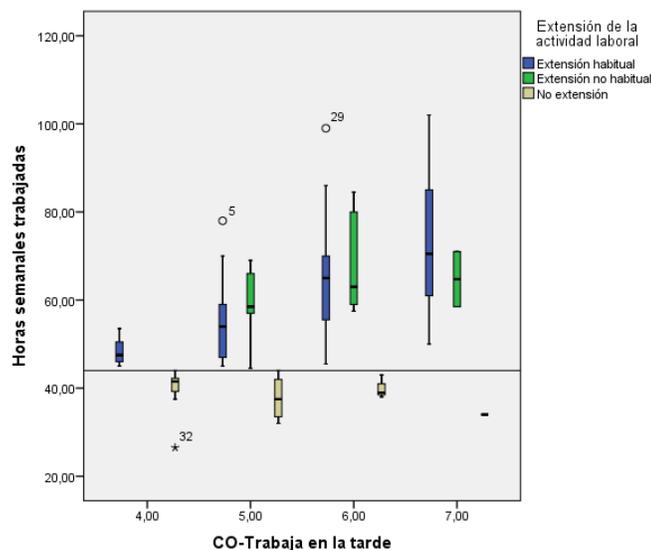
**Gráfica 59:** Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la mañana.



Nota: El diagrama está dividido en dos secciones diferenciadas por una línea horizontal dentro del cuadro para Horas Semanales Trabajadas, la línea marca el límite de las horas contractuales (44 horas) de los docentes.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

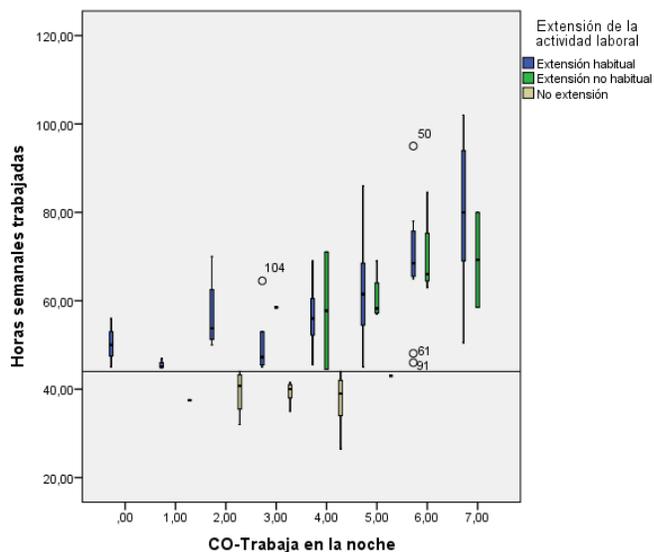
**Gráfica 60:** Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la tarde.



Nota: El diagrama está dividido en dos secciones diferenciadas por una línea horizontal dentro del cuadro para Horas Semanales Trabajadas, la línea marca el límite de las horas contractuales (44 horas) de los docentes.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 61:** Diagrama comparativo de la variable Horas de una Semana de Trabajo y Días Trabajados en la noche.



Nota: El diagrama está dividido en dos secciones diferenciadas por una línea horizontal dentro del cuadro para Horas Semanales Trabajadas, la línea marca el límite de las horas contractuales (44 horas) de los docentes.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.1.4.3 Condiciones extra-laborales

La Administración del Tiempo Libre, involucra la planificación, la distribución de las actividades laborales con las recreativas y el descanso (37), comparada la sub-dimensión con Carga Mental (Exigencias Psicológicas Cuantitativas), Control Sobre el Trabajo (Influencia) y Sexo, parecería que la sub-dimensión es modificada por los grupos (ver Tabla 19). De modo similar, los puntajes menores están para los docentes que extienden habitualmente su trabajo y tienen una condición desfavorable para el grupo (ver Gráficas 62, 63, 64 y 65) y para el caso del Sexo, los puntajes son menores para las docentes mujeres (ver Gráfica 66). Esto quizá se deba a que los docentes deben extender habitualmente su trabajo por la gran cantidad de

actividades que tienen que realizar, eso a su vez genera una alta Carga Mental, lo anterior se podría decir que es consecuencia de una baja autonomía y esto finalmente repercute en una deficiente administración del tiempo libre, para el caso de las profesoras docentes, la doble presencia incrementa los tiempos de trabajo, generando conflicto en la administración del tiempo libre (62).

Los docentes tienen unas exigencias elevadas de memorización, concentración, toma de decisiones, etc. Además deben resolver las dificultades que se le presentan en su trabajo como las interrupciones y distracciones. Por tanto, el docente tiene una valoración negativa respecto al tiempo disponible, más aún si su autonomía es baja y esto incrementa su carga mental (24). Asimismo, el alto nivel de actividades por resolver genera un alto nivel de horas trabajadas, que son posibles obstáculos para el desarrollo de actividad no laborales como la actividad física, compartir con la familia, entre otros y eso induce el estrés, fumar y beber que es utilizado como medio para aliviar la tensión del trabajo (74)

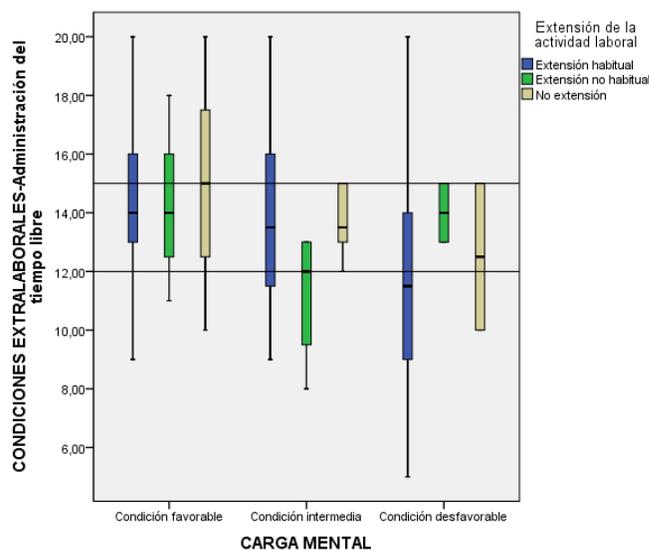
La administración del tiempo libre, genera mayor inconveniente en las mujeres, dado que el incremento de la participación femenina en el mundo del trabajo remunerado se acentuó en las dos últimas décadas del siglo pasado, lo que ha llevado a una reestructuración de los "roles" dentro de la familia tradicional, además de producirse una serie de hechos que caracterizan la sociedad actual como las bajas tasas de fertilidad, el incremento en el número de divorcios, construcción de familias monoparentales. No obstante, hay mayores exigencias laborales, tareas domésticas y trastornos en la mujer, los daños a la salud muestran que las tasas de prevalencia para mujeres y hombres a nivel músculo-esqueléticos son 51 vs 29; diestrés 50 vs 35; disfonía 48 vs 31 y trastorno del sueño 41 vs 25, respectivamente (75). Esto quizá es debido al doble trabajo que la sociedad impone a la mujer (trabajo remunerado y cuidado de la familia).

**Tabla 19:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, Control Sobre el Trabajo y Sexo.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES- Administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,025	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES- Administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas cuantitativas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES- Administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de CC-Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,037	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES- Administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de CC-Control sobre el trabajo-Influencia.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,013	Rechazar la hipótesis nula.
1 La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES- Administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de ¿Cuál es su sexo de nacimiento?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

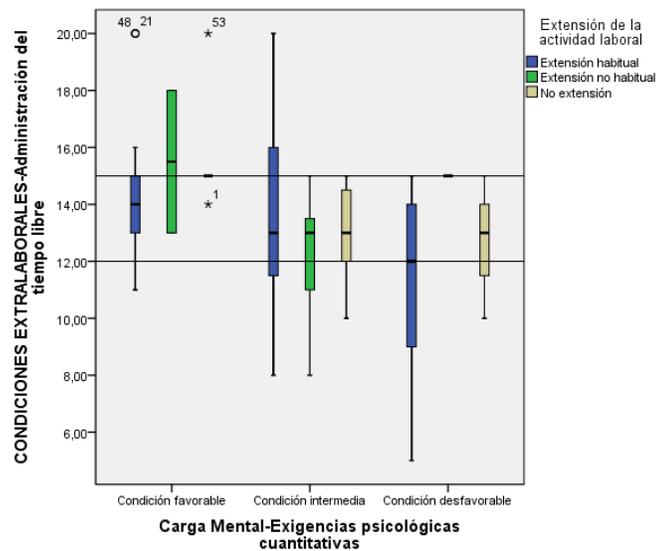
**Gráfica 62:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Administración del Tiempo Libre, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

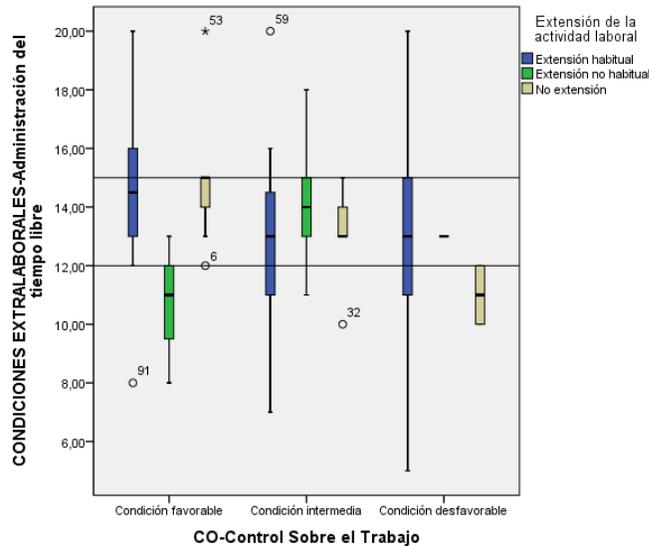
**Gráfica 63:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Administración del Tiempo Libre, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

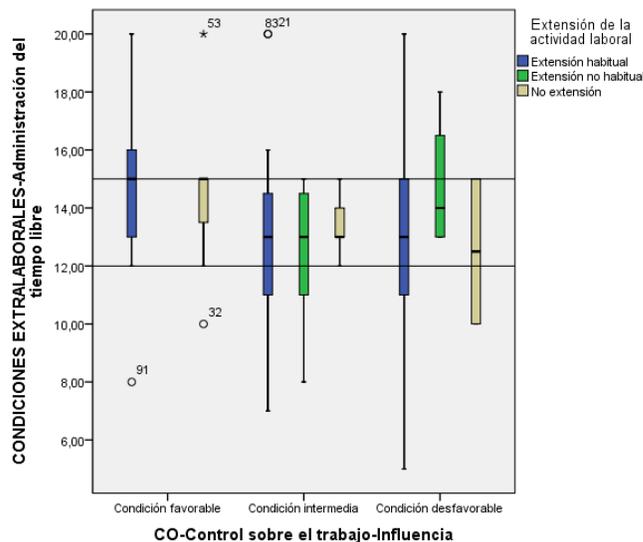
**Gráfica 64:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Control Sobre el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Administración del Tiempo Libre, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

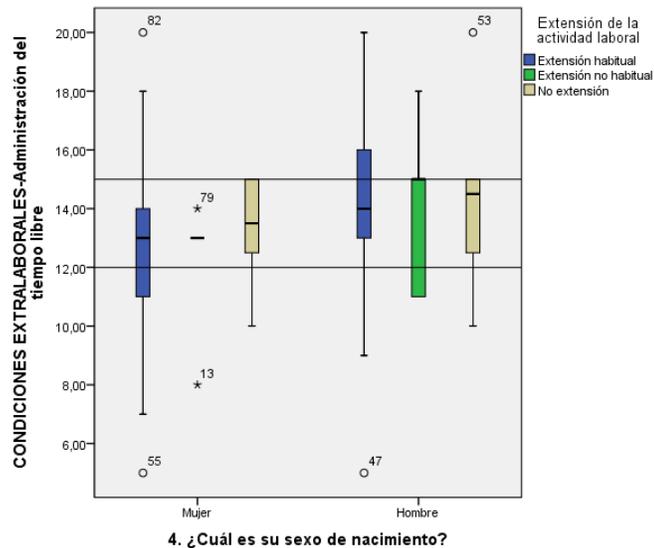
**Gráfica 65:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre e Influencia.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Administración del Tiempo Libre, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 66:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Administración del Tiempo Libre y Sexo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Administración del Tiempo Libre, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La variable Equilibrio Vida Trabajo, hace referencia al equilibrio entre trabajo y la vida familiar, (37). Esta variable al ser confrontada con Carga Mental, (las Exigencias Psicológicas Cuantitativas, Exigencias Psicológicas Emocionales), Compensación de Trabajo, Días trabajados en la mañana y Sexo (ver Tabla 20), se encontró que aquellos docentes que extienden habitualmente la actividad laboral y presentan una condición intermedia y desfavorable para el grupo, presentan los puntajes menores para la variable, así mismo los docentes que extienden la actividad laboral aún sin ser habitual y presentan una condición intermedia, también presentan puntajes bajos para la variable (ver Gráficas 67, 68, 69 y 70).

Así mismo, al comparar la variable y los Días trabajados en la mañana, se evidencio que, los docentes que trabajaron 5, 6 y 7 días a la semana, presenta los puntajes menores con respecto a la dimensión, además los puntajes menores se da para el caso de las mujeres docentes que extienden habitualmente su actividad laboral y para el caso de los hombres, en aquellos que extienden la actividad laboral, pero no de forma habitual (ver Gráficas 71 y 72).

Bien pareciera por todo lo anterior que, la convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y el cuidado de los familiares presentan dificultades posiblemente por extender la actividad laboral y trabajar hasta los 7 días de la semana, por la cantidad de actividades a realizar y la interacción con estudiantes y docentes que a su vez generan una alta Carga Mental y esto a su vez pareciera que genera en los docentes percepción de una gran esfuerzo frente a un bajo nivel de recompensa.

Los estudios al respecto muestran que las nuevas exigencias laborales, exigen una mayor especialización, respuesta a ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de funciones e incremento de trabajo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente, donde se evidencian día a día los nuevos modelos del desarrollo laboral generados a partir del capitalismo tales como el trabajo individualizado, nuevas estructuras organizativas, cambios en los modos de empleo, inestabilidad laboral, nuevas pautas de horario de trabajo acordes con la demanda existente, aumento de la flexibilidad laboral, mayor competitividad, entre otras, que dificultan el equilibrio entre la vida familiar y laboral y que por ende impactan de manera significativa la calidad de vida del docente (62)

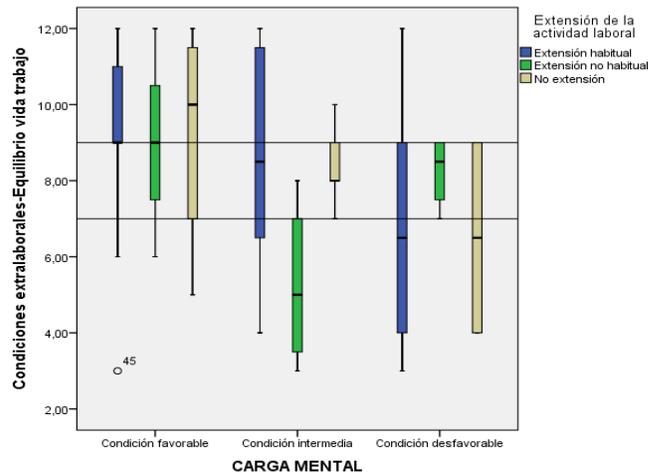
La OIT, afirma que en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo, la conjugación del trabajo y de la vida familiar debe ser uno de los temas importantes dentro de las políticas económicas y sociales, esto debe apuntar a conservar suficiente tiempo para combinar el trabajo remunerado con la familia y las obligaciones domésticas, tales como el cuidado de la familia (99). El “tiempo de trabajo decente” es también el tiempo de trabajo productivo, la Universidad y sus docentes deben reconocer que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de estos no es solamente “lo que se debe hacer”, sino que puede ser también una estrategia de competitividad. Las prácticas y políticas que buscan promover el “tiempo de trabajo decente” pueden beneficiar a la Universidad de varias maneras, tal como aumentar su productividad; reducir los índices de ausentismo, mejorar la actitud y motivación de los docentes, esto debería ser objetivo principal de la Universidad y sus docentes (3).

**Tabla 20:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Equilibrio Vida Trabajo entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, componentes de Condiciones de la Organización y Sexo.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas cuantitativas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,019	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de CO-Trabaja en la mañana.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,048	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Condiciones extralaborales-Equilibrio vida trabajo es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su sexo de nacimiento?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

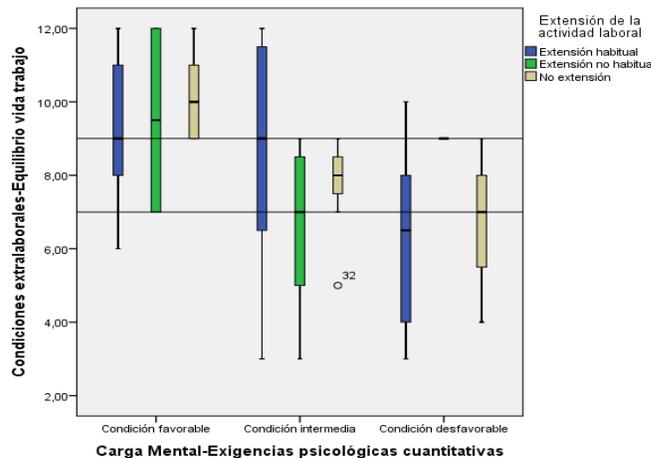
**Gráfica 67:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

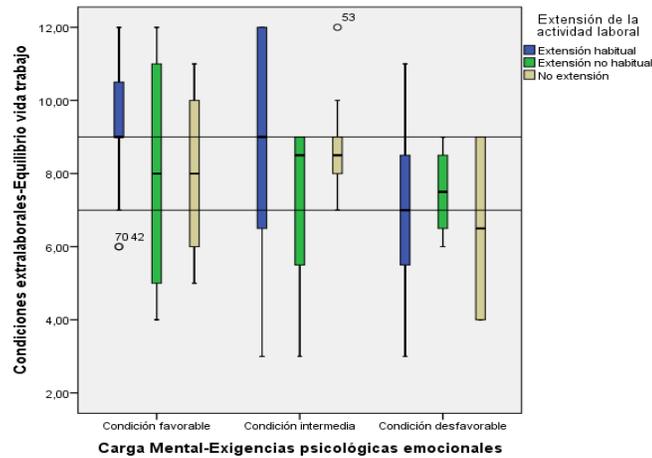
**Gráfica 68:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

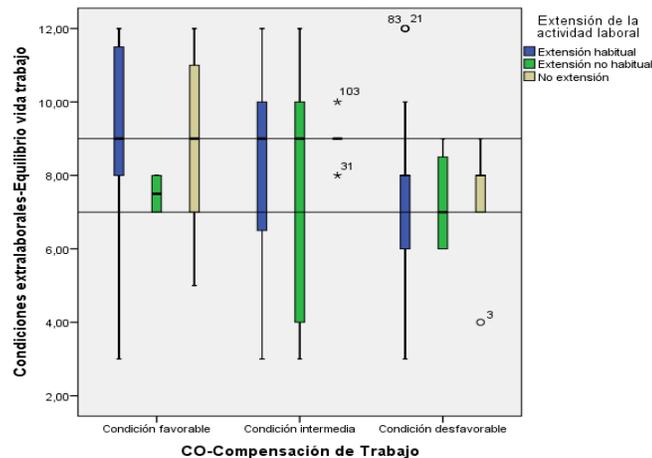
**Gráfica 69:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Exigencias Psicológicas Emocionales.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

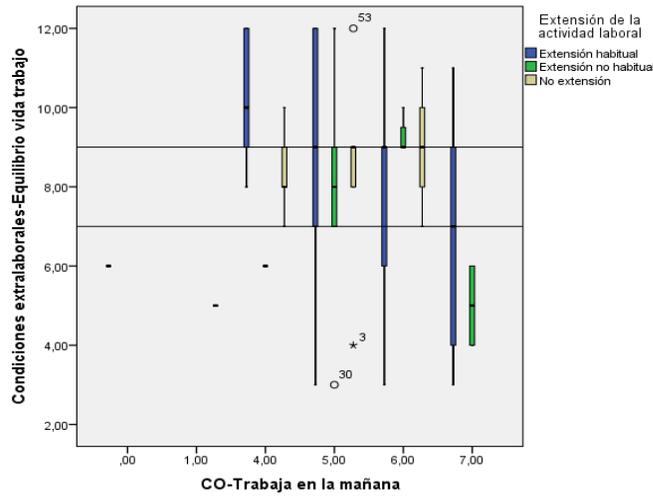
**Gráfica 70:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Compensación de Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

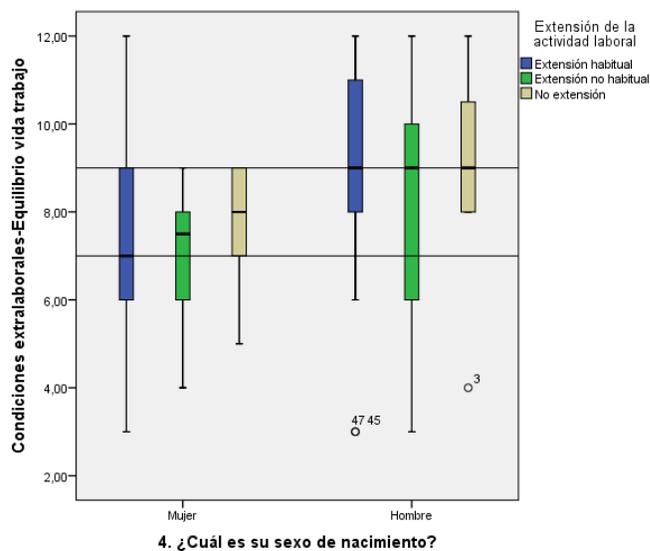
**Gráfica 71:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Días trabajados en la mañana.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 72:** Diagrama comparativo de la variable Equilibrio Vida Trabajo y Sexo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Equilibrio Vida Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las

condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

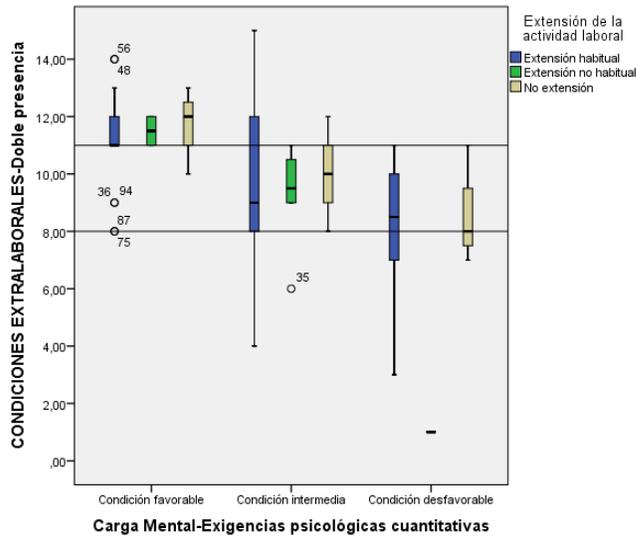
La sub-dimensión Doble Presencia, es la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar y que en determinadas circunstancias puede afectar negativamente a la salud (27) y comparada con las Exigencias Psicológicas Cuantitativas, Horas de Trabajo en una Semana Indagada y Sexo, parece que de cierta forma influyen sobre la sub-dimensión (ver Tabla 21). Así, los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral y presentan una condición intermedia y desfavorable para Exigencias Psicológicas Cuantitativas, los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral por más de 56 horas, los hombres que extienden su actividad laboral de forma no habitual y las mujeres que extienden habitualmente su trabajo, califican con menores puntajes la sub-dimensión (ver Gráficas 73, 74 y 75). Lo anterior, permite inferir que quizá los docentes que tienen problemas entre el trabajo y el desarrollo de la vida familiar, son consecuencia de la extensión de la actividad laboral y esta es mayor en docentes que trabajan por más de 56 horas, la cantidad de trabajo y la responsabilidad de la familia que recae en la mujer.

**Tabla 21:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la sub-dimensión Doble Presencia entre los puntajes estratificados de las variables de Carga Mental, Horas de una Semana Trabajada y Sexo.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES-Doble presencia es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas cuantitativas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES-Doble presencia es la misma entre las categorías de CO-Horas semanales trabajadas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CONDICIONES EXTRALABORALES-Doble presencia es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su sexo de nacimiento?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

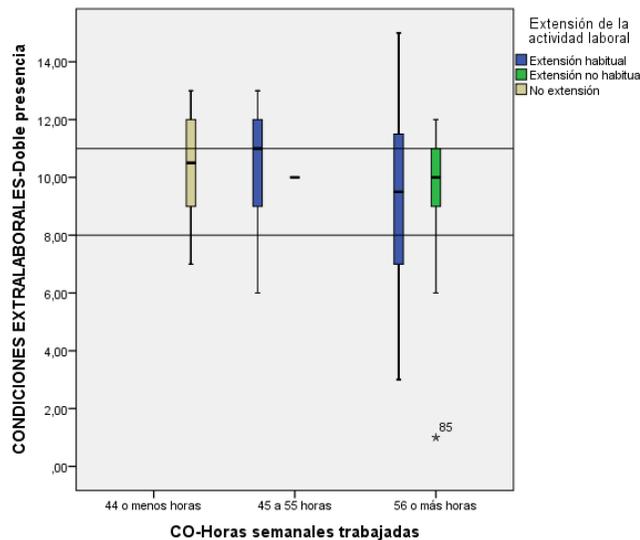
**Gráfica 73:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Doble Presencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

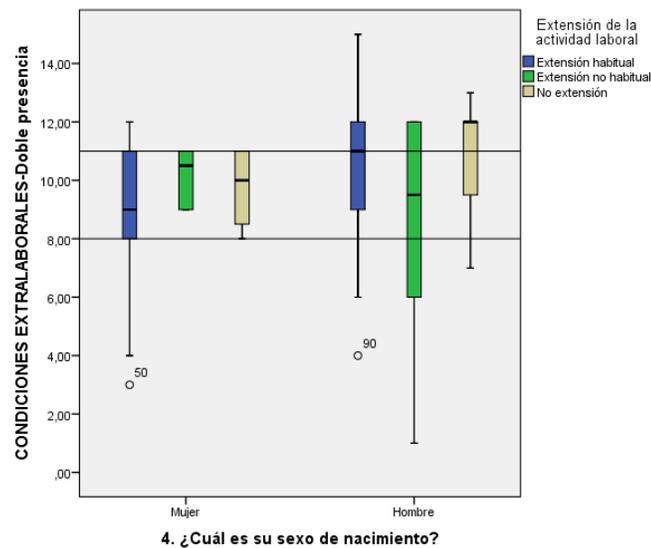
**Gráfica 74:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Horas de una Semana Trabajada.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Doble Presencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 75:** Diagrama comparativo de la sub-dimensión Doble Presencia y Sexo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Doble Presencia, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

## 5.2 Actividades laborales de los docentes en el tiempo libre

### 5.2.1 Actividades Desarrolladas por los Docentes

A partir de la revisión del estatuto docente, se construyó un listado de actividades que los docentes desarrollan como parte de las funciones misionales en la Universidad (100). Las respuestas presentadas son de los docentes que extienden habitualmente su

actividad laboral fuera de horario normal de trabajo y/o en su tiempo libre. El gráfico tiene unas convenciones al final que se deben interpretar de la siguiente forma:

**Ninguno:** son las casillas de color azul y quiere decir que los docentes manifiestan que esa actividad no la desarrollan en el tiempo libre y que no es considerada como una causa de extensión de la actividad laboral.

**Causa:** es de color rojo y quiere decir que los docentes manifestaron que la actividad indagada la consideran como una causa para extender la actividad laboral, fuera de la jornada habitual de trabajo y/o en su tiempo libre.

**Actividad:** es de color verde y quiere decir esa actividad los docentes la desarrollan fuera de su jornada habitual de trabajo y/o en su tiempo libre.

**Causa y actividad:** es de color lila y quiere decir que los docentes consideran la actividad como causa para extender su trabajo fuera de la jornada habitual y/o en su tiempo libre y además es una actividad que la desarrollan en su tiempo libre.

Los resultados consecuencia del análisis de la información, muestran que los docentes desarrollan un grupo de 24 actividades misionales (docencia, investigación y extensión). De estas, más de la mitad interfieren con el aprovechamiento del tiempo libre en actividades diferentes al trabajo, ya sea por ser consideradas como una causa para extender la actividad laboral, la desarrollan en el tiempo libre o cumple con las dos condiciones (es causa y se desarrolla en el tiempo libre) (Ver Gráfica 76).

En su orden las actividades son: la preparación de clases, laboratorios y/o talleres (89,5%); la producción académica de libros, artículos, ensayos, traducciones (88,2%); la formulación de proyectos (81,6%); las evaluaciones de estudiantes (76,3%); la dirección de trabajos de grado como tesis, monografías, pasantías (72,4%); la participación en eventos como seminarios, conferencias, foros (71,1%); ser jurado de trabajos académicos (71,1%); la preparación de actividades virtuales y/o en línea utilizando internet (64,5%); la atención a exámenes de admisión como entrevistar, aplicar examen, calificar (61,8%); la asesoría o atención a estudiantes (56,6%); la revisión de trabajos asignados por su facultad, departamento (52,6%); la elaboración de guías académicas y de laboratorios (51,3%) y las reuniones docentes, de Facultad y/o departamento (50%) (Ver Gráfica 76).

No obstante, al separar la sumatoria de la actividades que interfieren con el aprovechamiento del tiempo libre y tomamos únicamente las actividades que son consideradas como causa para extender la actividad docentes hasta ocupar el tiempo libre, encontramos que los cinco principales porcentajes están en: las reuniones docentes, de Facultad y/o departamento (34,2%); ser jurado de trabajos académicos (31,6%); las evaluaciones de estudiantes y la asesoría o atención de los mismos (28,9% respectivamente); la participación en grupos de investigación y la preparación de clases,

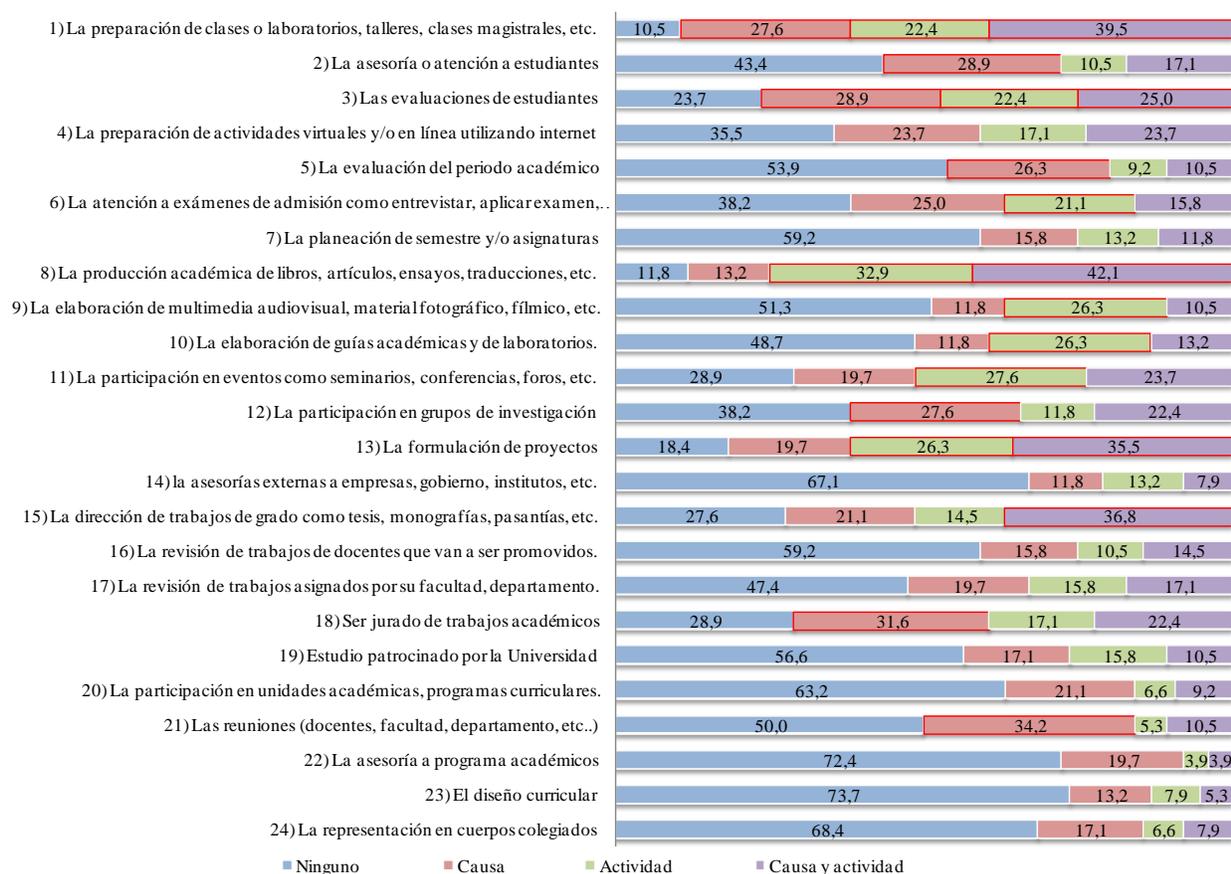
laboratorios y/o talleres (27,6% respectivamente) y la evaluación del periodo académico (26,3%) (Ver Gráfica 76).

Asimismo, si tomamos únicamente las actividades que los docentes manifiestan desarrollar en el tiempo libre, se puede evidenciar que los cinco porcentajes mayores son: La producción académica de libros, artículos, ensayos, traducciones (32,9%); la participación en eventos como seminarios, conferencias, foros (27,6%); la formulación de proyectos, la elaboración de guías académicas y de laboratorios y la elaboración de multimedia audiovisual, material fotográfico, fílmico (26,3% respectivamente); las evaluaciones de estudiantes y la preparación de clases, laboratorios y/o talleres (22,4%) y la atención a exámenes de admisión como entrevistar, aplicar exámenes, calificar (21,1%) (Ver Gráfica 76).

Además, si tomamos únicamente la respuesta que considera la actividad como causa de la extensión de la actividad laboral y que a su vez se desarrollada en el tiempo libre, los cinco principales resultados son: la producción académica de libros, artículos, ensayos, traducciones (42,1%); la preparación de clases, laboratorios y/o talleres (39,5%); la dirección de trabajos de grado como tesis, monografías, pasantías (36,8%); la formulación de proyectos (35,5%) y las evaluaciones de estudiantes (25%) (Ver Gráfica 76)).

El estudio de Herranz, encontró que las actividades que debe desarrollar un profesor universitario son: estudio e investigación, docencia, organización y el perfeccionamiento de las mismas, la comunicación de sus investigaciones, innovación pedagógicas, asesoría y atención a los estudiantes, selección de otros profesores, evaluación de investigaciones, gestión y administración, obtención de financiación para sus investigaciones, evaluación de los estudiantes, establecimiento de relaciones con el exterior, con el mundo del trabajo principalmente (34).

Lo resultados muestran que los docentes tienen múltiples actividades que realizar contractualmente y eso a su vez, podría ser la causa de la extensión de la actividad laboral. Los estudios muestran que existe claridad entre el patrón de largas horas de trabajo, los días trabajados en la semana y la carga de trabajo, para los docentes el trabajo se ha extendido a todos los días, incluyendo fines de semana y festivos, los profesores pasan relativamente buena parte de su trabajo en horas extra-labor desarrollando principalmente actividades de investigación, sobre todo durante los fines de semana (68).

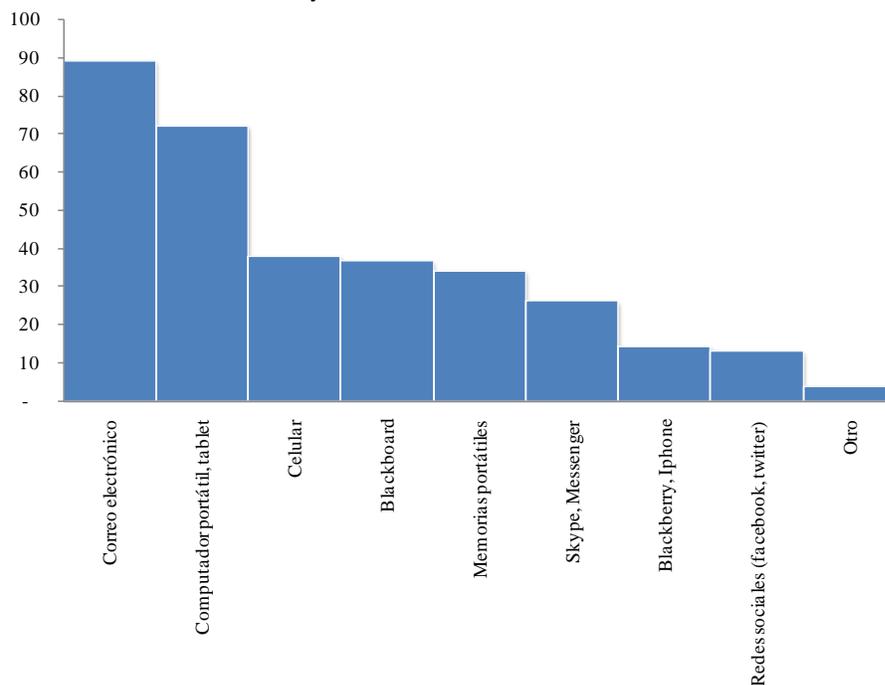
**Gráfica 76:** Porcentaje de actividades desarrolladas por los docentes en el tiempo libre.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

En este mismo sentido, se indagó por el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como elemento que facilita la extensión del trabajo hasta ocupar el tiempo libre y la mayoría de los docente que extienden su actividad laboral de forma habitual manifiestan que el correo electrónico (89%) y el uso de computadores portátiles y/o tabletas (72%), son los principales elementos de las TIC que facilita este comportamiento (ver Gráfica 77).

La flexibilidad laboral, el uso de las TICs, se han convertido en un modo de adaptación de las nuevas exigencias del trabajo y esto está determinando el control sobre los tiempos de trabajo. No obstante, este tipo de exigencias tiene unos costos sociales que van desde la insatisfacción, el permanente esfuerzo y la tensión con que enfrentan la vida familiar, los trastornos fisiológicos si no es posible tener un descanso y un sueño diario reparador, empobrecimiento de la vida ciudadana, principalmente. En el extremo se llega a concluir que la máxima flexibilidad laboral y utilización de las TICs, coincide con la máxima atadura de la personal a la empresa (19), (34), (62).

**Gráfica 77:** Porcentaje de elementos que facilitan la extensión de la actividad laboral fuera del horario habitual de trabajo.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Se dejó una pregunta abierta a los docentes, para que manifestaran cuales son las principales causas (fuera de lo indagado) para extender la actividad laboral fuera del horario habitual de trabajo. Posteriormente se hizo una categorización de las respuestas y se encontró que más de la mitad de los docentes que extienden su trabajo habitualmente, manifiestan como consecuencia las Condiciones de la Tarea (59,6%), principalmente el Apremio del Tiempo (27,3%) y la Variedad de actividades (26,3%) (Ver Tabla 22).

Con respecto al apremio del tiempo, las principales respuestas de los docentes se asocian con: “la falta de tiempo” para el desarrollo de las actividades, “insuficiente tiempo laboral para hacer docencia investigación y extensión y menos los que estamos en el acuerdo 035”, “aparecen actividades no programadas, se deben resolver situaciones inmediatas que no están dentro de la programación”, “no alcanza el tiempo”, el “volumen de trabajo”, “la docencia es una profesión que exige mucho tiempo, más las actividades de investigación”, “se ha ampliado el horario de atención”, “el tiempo no es suficiente para desarrollar las tareas asignadas”, “mucho trabajo por hacer”, “acumulación” de trabajo, “tiempo insuficiente en la universidad”, “falta de tiempo 70%”, “torpe flujo de trabajo en la universidad”, el “tiempo en horario laboral no es suficiente, se emplea en clases, asesorías a estudiantes, reuniones y las demás actividades quedan para hacer en el tiempo libre (...), demasiadas cosas que el docente debe hacer”, “se requiere de más tiempo para búsquedas científicas en internet, preparación de clases y guías”, “mala

administración del tiempo”, “trabajo pendiente”, “no alcanza a hacerlo en el tiempo de trabajo”, “no hay tiempo suficiente para realizar todas las actividades”.

Las manifestaciones de los docentes en cuanto a los motivos de extensión de la actividad laboral son congruentes con los estudios, dado que se ha reportado la limitaciones de tiempo para llevar a cabo las diferentes tareas académicas, tensiones departamentales y problemas en las interacciones con los estudiantes (34).

Así mismo, las principales respuestas asociadas a la variedad del trabajo son: “múltiples cargos”, “producción de libros, artículos, notas de clase”, “exceso de actividades que se cruzan en horarios y que no pueden ser atendidas simultáneamente”, “reuniones y eventos”, “evaluaciones de publicaciones de revistas, tesis, proyectos de Colciencias”, “preparar clase, calificar, llenar papeles, atención estudiantes y grupos de investigación”, “muchos compromisos adquiridos en proyectos de investigación y la necesidad de estar buscando nuevas convocatorias”, “revisión de artículos, proyectos”, “correo electrónico porque llegan propuestas, trabajos de grado”, “evaluación de cursos y presentación de proyectos al tiempo”, “evaluaciones de artículos y tesis”, “atención a estudiantes de postgrado, preparación de clases, parciales”, “atención a estudiantes y clases”, “escritura de libros, proyectos y preparación de clases”, “lectura de trabajos y artículos”, “proyectos de investigación, actividades administrativas, trabajo en proyectos académicos”, “asesoría a estudiantes y evaluación semestral” y “representación nacional, proyectos internacionales y estudio de doctorado”.

Los estudios muestran que la flexibilidad laboral y precarización ha generado un constante cambio de políticas que exige una adaptación rápida a ellas, los ritmos establecidos son más altos y existe una mayor carga de trabajo (mayor número de estudiantes que atender), una multifuncionalidad en el cargo, la competencia entre colegas, comercialización de la investigación, la gestión de su trabajo bajo condiciones precarias, la inestabilidad e inseguridad laboral, (64).

Casi una cuarta parte de estos docentes atribuye la extensión a las Condiciones de la Organización del trabajo (24,2%) y consideran la asignación de trabajo (11,1%) (Ver Tabla 22) como la principal causa para extender la actividad laboral. Las principales respuestas de los docentes son: “asignación de tareas no planificadas por la universidad”, “asignación de labores administrativas que impiden dedicarse a labores docentes”, “múltiples ocupaciones del trabajo y atención a estudiantes”, “muchas tareas asignadas”, “aparecen actividades no programadas, resolver situaciones inmediatas que no están dentro de la programación, número de estudiantes asignados en el curso”, “mala organización del trabajo”, “asignación de tareas no planificadas por la Universidad”, “planificación inadecuada de las tareas”, “exceso de actividades (...) reuniones y eventos”, “grupos de estudiantes numerosos”, “interrupción en oficina”, “desorden en la planeación del trabajo o eventos o situaciones particulares”, “torpe flujo de trabajo en la universidad, labores administrativas, paros, sobre asignación de tareas, proyectos de investigación”, “clases, asesorías a estudiantes, reuniones y las demás actividades

quedan para hacer en el tiempo libre y que no son presenciales (...), demasiadas cosas que el docente debe hacer”, “pérdida de tiempo en cosas innecesarias como gestión administrativa”, “épocas de mucho trabajo, evaluación de cursos y presentación de proyectos al tiempo”, “atención a estudiantes y clases”, “asignación de labores administrativas que impiden dedicarse a labores docentes”, “falta de organización del trabajo”, “inadecuada planeación”, “atención (...) las 24 horas (...) no hay personal extra para el apoyo” y “concentración que no se consigue en el trabajo (...) actividades no programadas”.

Otro estudio afirma que el trabajo docente, el 30% lo consideraran aburrido o rutinario, debido a las actividades burocráticas, al exceso de prácticos y evaluaciones por la cantidad de alumnos, situación agravada en las escuelas dependientes de facultades, donde más del 30% de la planta docente es ad honorem. Sobre la organización del trabajo, más del 50% dijeron que no había integración entre compañeros o cátedras, percibiendo tensiones y disputas debido a carencia de elementos de trabajo y ocultamiento de la información, los elementos de trabajo, para el 80%, eran insuficientes, agregando que algunas habían adquirido el equipo docente directamente para poder trabajar (65), (101)

Finalmente los docentes consideran que como Condiciones Individuales, la personalidad (10,1%), Condiciones Extra-laborales, principalmente la anormalidad académica (2%) y Condiciones Ambientales, el Ambiente de Trabajo (2%) (Ver Tabla 22). Al respecto de las Condiciones Individuales, los docentes manifiestan que las causas de extensión son: porque “me gusta trabajar”, “falta de organización del tiempo por parte del docente”, “me gusta permanecer ocupado y disfruto de todas las actividades que hago”, “ambiciones personales como docente e investigador”, “por gusto y porque la investigación no se puede suspender”, “por lo prometedor de la actividad académica, sería una lástima desperdiciarlas”, “investigación es una actividad de mi propia y libre elección”, “ninguna”, “siempre lo hago de forma voluntaria porque me gusta hacerlo, no porque se me imponga o se me acumule el trabajo” y “necesidad de complementar las actividades laborales”. Al respecto, un estudio evaluó la asociación entre los factores de la personalidad y las largas horas de trabajo entre los trabajadores de cuello blanco japoneses y encontró que una baja extraversión se encuentra asociado con la extensión de la actividad laboral, como compensación por la falta de socialización (83).

**Tabla 22:** Porcentaje de causas a las cuales los docentes atribuyen extensión de la actividad laboral.

Dimensión	Variable	Porcentaje
Condiciones de la Organización- Organización del trabajo	Asignación de trabajo	11,1%
	Planeación del trabajo	5,1%
	Asignación de trabajo	4,0%
	Asignación de recursos	2,0%
	Gestión administrativa	2,0%
	<b>Total</b>	<b>24,2%</b>
Condiciones de la tarea-Carga mental	Apremio del tiempo	27,3%
	Variedad	26,3%
	Concentración y apremio del tiempo	2,0%
	Sobre carga mental	2,0%
	Atención	1,0%
	Complejidad	1,0%
	<b>Total</b>	<b>59,6%</b>
Condiciones extralaborales	Anormalidad académica	2,0%
	Familia	1,0%
	Recreación y uso del tiempo libre	1,0%
	<b>Total</b>	<b>4,0%</b>
Condiciones individuales	Personalidad	10,1%
	<b>Total</b>	<b>10,1%</b>
Condiciones ambientales	Ambiente de trabajo	2,0%
	<b>Total</b>	<b>2,0%</b>
<b>Total respuestas</b>		<b>100,0%</b>

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

## 5.3 Manifestaciones de salud potencialmente relacionadas con la extensión de la actividad laboral en docentes

### 5.3.1 Manifestaciones Generales de Salud, Estrés y Satisfacción con el Trabajo

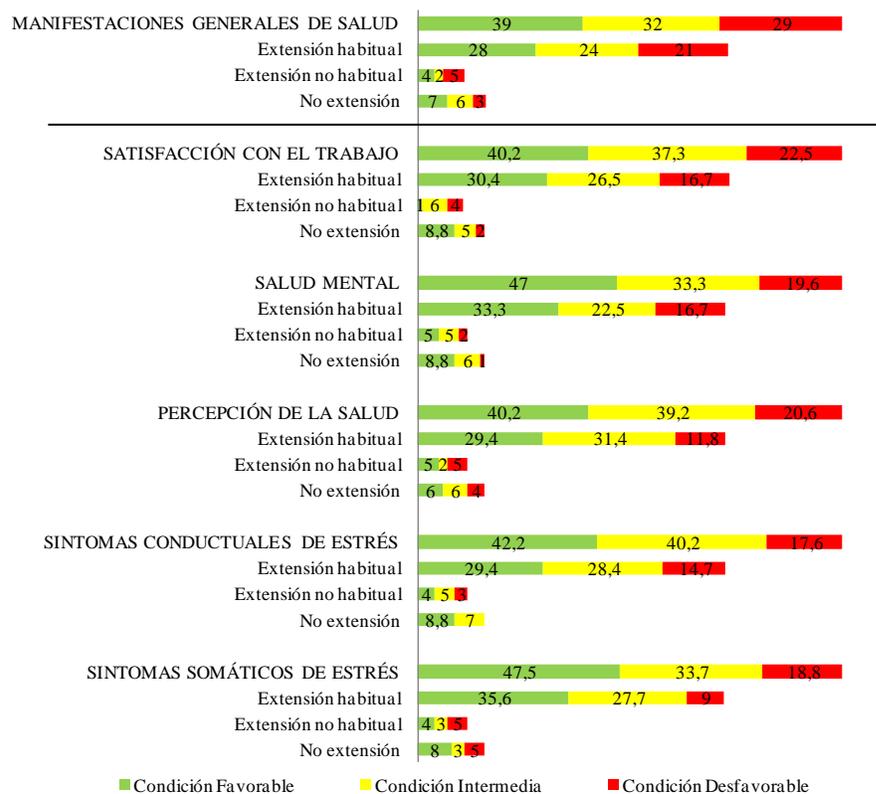
El componente Manifestaciones Generales de Salud, Estrés y Satisfacción con el Trabajo forma parte de las Condiciones Individuales y está conformado por la sub-dimensión Satisfacción con el Trabajo, Salud Mental, Percepción de la Salud, Síntomas Conductuales y Somáticos de Estrés.

Los resultados obtenidos nos muestran que más de la mitad (condición intermedia 32% y desfavorable 29%) de los docentes presenta algún problema asociado con su salud, más de una quinta parte (condición desfavorable 22,5%) de los docentes reporta un deterioro general de la calidad del medio ambiente laboral, asociado a la Satisfacción con el Trabajo, así mismo, una quinta (20,6%) parte de los docentes, manifiesta tener una condición desfavorable de salud asociada a la Percepción de la Salud. No obstante, los reportes más altos asociados a docentes con extensión habitual del trabajo están presentes en su orden para las sub-dimensiones de Satisfacción con el Trabajo y Salud Mental (16,7%), Síntomas Conductuales de Estrés (14,7%), Percepción de la Salud (11,8%) y Síntomas Somáticos de Estrés (9%) (Ver Gráfica 78).

Las largas horas de trabajo y las horas extraordinarias son fenómenos comunes en los países industrializados de hoy, esto ha llevado a la preocupación por el impacto que tiene el tiempo de trabajo en la salud de los trabajadores. La investigación y teorización ha sugerido dos mecanismos que podrían explicar el vínculo entre las horas de trabajo y la salud, en primer lugar, los altos niveles de horas trabajadas pueden conducir a la falta de recuperación y esto repercute en la salud y bienestar del trabajador, en segundo lugar, el efecto de las largas horas de trabajo puede influenciar las decisiones, comportamiento y hábitos, es decir, conductas de estilo de vida de los trabajadores, como el tabaquismo, los altos niveles de consumo de alcohol, la falta de actividad física, y un alto consumo de grasas saturadas (74).

Asimismo, otro estudio ha encontrado que la extensión de la actividad laboral se asoció significativamente con altos resultados de ira y hostilidad, un alto recuento de síntomas físicos nocivos, en ambos sexos. El estudio igualmente reportó una alta tensión y ansiedad, un alto índice de esfuerzo y baja duración del sueño (102).

**Gráfica 78:** Porcentaje de manifestaciones generales de salud asociadas a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.2 Manifestaciones de Estrés Laboral Crónico “Burnout”

El Burnout es un proceso que surge como consecuencia del Estrés Laboral Crónico (es la consecuencia de estímulos reales o imaginarios del trabajo que perduran en el tiempo, en donde la persona no es capaz de reaccionar en alguna forma, es decir el organismo se encuentra bajo presión continua y se agotan los recursos fisiológicos y psicológicos de defensa del individuo, el estrés provoca patología). Se combinan variables de carácter individual, social y organizacional (45), (47).

Además el Burnout surge como respuesta al estrés crónico, por tal razón se relaciona con riesgos psicosociales en el trabajo. Los cambios sociales, culturales y organizacionales en el mundo del trabajo han favorecido la expansión de este síndrome hasta convertirse en un problema con consecuencias que afectan el desempeño laboral, el éxito de las organizaciones, repercutiendo en el desempeño y en la salud de los trabajadores (103).

En este sentido cabe señalar que el Burnout, es el resultado de la combinación de tres variables, puntajes altos para Agotamiento y Cinismo y un puntaje bajo para Eficacia Profesional. De ahí que los datos de este estudio muestran que existen un pequeño número de docentes (2), que cumplen con los criterios antes mencionados y son docentes que extienden habitualmente su actividad laboral. Lo que podría indicar que de alguna manera la extensión de la actividad laboral contribuye para el desarrollo de este síndrome (ver Gráfica 79 y 80).

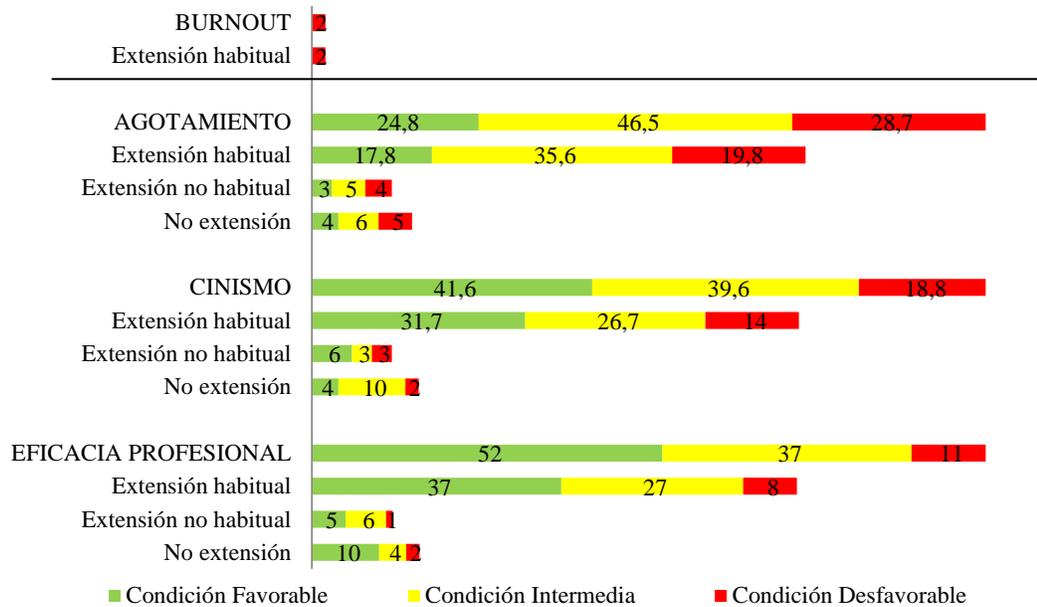
Así mismo los resultados de esta investigación indican que la mayoría de los docentes presentan algún grado de Agotamiento Emocional (condición intermedia 46,5% y desfavorable 28,7%), más de la mitad Cinismo frente al trabajo (condición intermedia 39,6% y desfavorable 18,8%) y casi la mitad una baja Eficacia Profesional (condición intermedia 37% y desfavorable 8%). Los resultados mayoritariamente provienen de los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral (ver Gráfica 79).

Cabe resaltar que el Burnout no es una patología exclusiva de profesionales del sector servicios, sin embargo, es de especial relevancia en este sector y dónde más dramáticas son sus consecuencias, al revisar la literatura sobre este síndrome se encuentran estudios realizados en profesionales de educación y de la salud teniendo en cuenta que éstas personas trabajan en Instituciones cuyos resultados impactan a nivel social y laboral (104).

De lo anterior, estudios realizados en Colombia evidencian la presencia de Burnout en docentes universitarios. Así en un estudio realizado en Medellín, encontró que el 25% de los docentes de planta presentaron manifestaciones de Síndrome de Quemarse por el Trabajo y un 49,4% adicional tuvo riesgo de manifestarlo (105), se resalta además el trabajo realizado en Bogotá donde se identificaron niveles altos de agotamiento

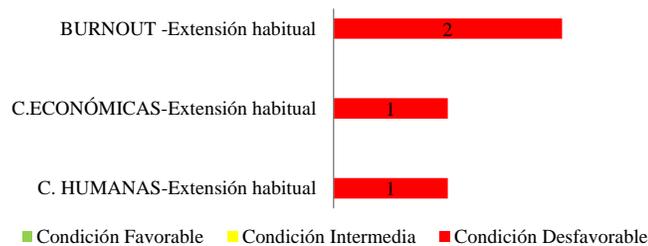
emocional en el 30,8% de los docentes, niveles altos de despersonalización o cinismo en el 17,1% y niveles moderados de baja realización personal en el 1,4% de estos profesionales (106). Contrariamente, publicaciones realizadas en la ciudad de Popayán y en Bogotá reportan una baja presencia de Burnout en esta población (107), (108).

**Gráfica 79:** Porcentaje de manifestaciones de estrés crónico asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 80:** Porcentaje de manifestaciones de estrés crónico asociado a extensión de actividad laboral por Facultad.



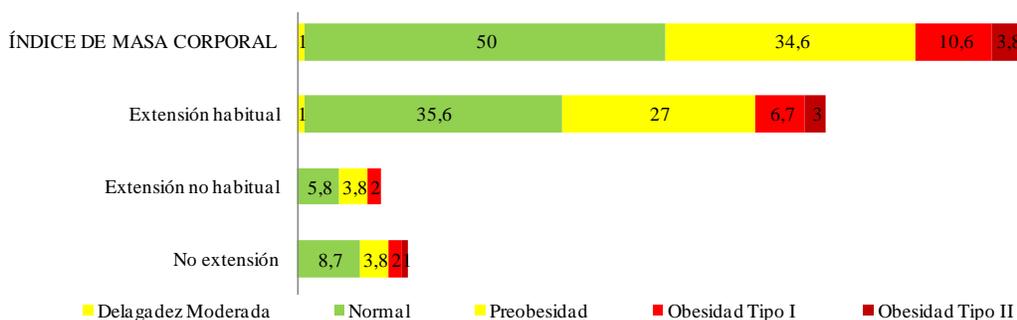
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.3 Manifestaciones físicas de salud

El Índice de Masa Corporal (IMC), según la OMS define la Delgadez Severa como un IMC menor a 15,9; Delgadez Moderada 16 a 16,9; Delgadez Aceptable 17 a 18,49; Peso normal 18,5 a 24,9; Pre-obesidad 25 a 29,9; Obesidad Tipo I de 30 a 34,9;

Obesidad Tipo II de 35 a 39,9 y Obesidad Tipo III valores mayores a 40 (51). Los resultados evidencian que casi la mitad (49%) de los docentes tiene un IMC que está por encima del peso normal y la mayor parte de este grupo proviene de los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral (37%) (Ver Gráfica 81). Los estudios reportan que el índice de masa corporal para el conjunto de docentes fue  $26,9 \pm 4$  (kg/m<sup>2</sup>), con valores promedio de 27,2 y 26,7, para hombres y mujeres, respectivamente. (109), estando por encima del nivel de normalidad, no obstante, se debe profundizar en la asociación del IMC con la extensión de las horas de trabajo, dado que existen estudios que no asocian el IMC con la extensión (110) y otros que asocian la obesidad con la con la extensión (72), afirmando que trabajar más de 60 horas por semana aumenta el riesgo de obesidad en los trabajadores masculinos coreanos (111).

**Gráfica81:** Porcentaje de índice de masa corporal asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

La hipertensión (HTA), también conocida como tensión arterial alta o elevada, es un trastorno en que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta (52). El colesterol, es una grasa que el cuerpo necesita para funcionar apropiadamente, sin embargo demasiado colesterol malo puede aumentar la probabilidad de padecer cardiopatías (53). Al respecto se indago por antecedentes de HTA y problemas asociados al Colesterol en los docentes y se encontró que más de una décima parte (17,3%) de estos presenta antecedentes de HTA y más de dos quintas partes (41,7%) problemas asociados a Colesterol, mayoritariamente los datos reportados proviene de docentes que extienden habitualmente su actividad laboral (ver Gráfica 82).

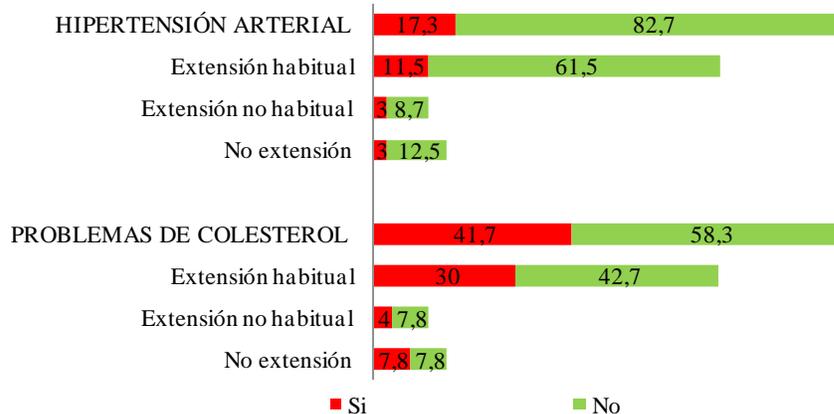
Las enfermedades crónicas asociadas a los estilos de vida comienzan a adquirir importancia como los comportamientos sedentarios, el abuso de tabaco y la dieta. Tradicionalmente estos factores se observan como parte de las costumbres y hábitos que la población debería modificar, sin indagar el componente laboral y esto es particularmente importante en los docentes, por la existencia de evidencias en el sentido de que las profesiones donde la demanda de trabajo es muy alta, el grado de control que

se puede ejercer sobre la misma es bajo y al mismo tiempo existe escaso soporte social, por tanto hay un riesgo para la salud y finalmente aparecen problemas cardiovasculares, incluyendo hipertensión arterial (8).

Diversos estudios epidemiológicos han demostrado que el tipo de trabajo y las largas horas de trabajo genera estrés psicológico y este puede contribuir de manera significativa al inicio de la hipertensión arterial por la creación de hábitos poco saludables (97), En este sentido otros estudios afirman que los trastornos psicósomáticos, mentales, la fatiga y los problemas dorsolumbares, pueden sentar las bases para la aparición de patología de mayores como los problemas coronarios, HTA y aterosclerosis (112), (113), (114). Varios estudios sobre el infarto de miocardio y presión arterial han mostrado asociaciones con largas horas de trabajo (más de 55 a 60 horas por semana), sin embargo, se necesitan más investigaciones para comprender mejor los mecanismos y factores de moderación (115).

Por otra parte se ha encontrado que las horas extraordinarias, se han asociado con los niveles de colesterol malo, en comparación con los empleados que no tienen trabajo en horas extraordinarias (116).

**Gráfica 82:** Porcentaje de hipertensión arterial y problemas de colesterol asociados a extensión de actividad laboral.

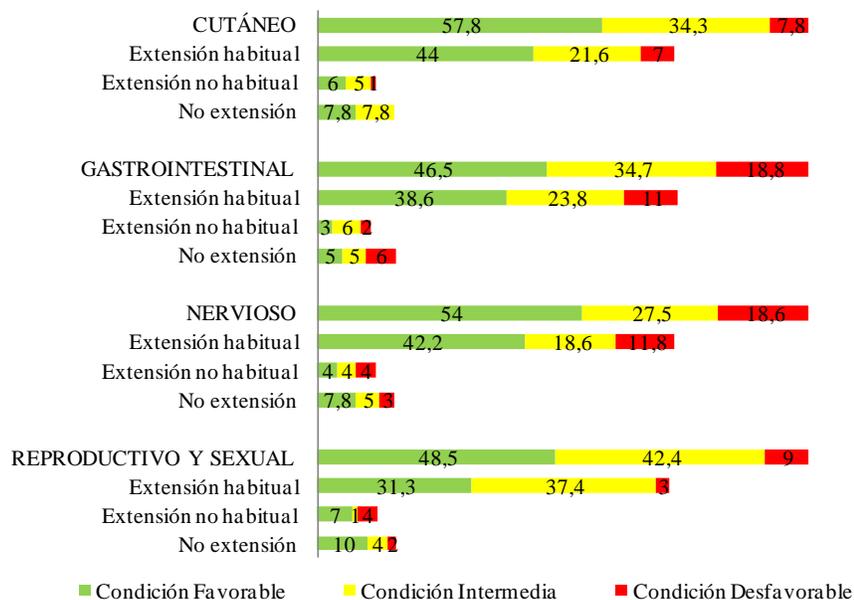


Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Se indagó por sintomatología física padecida a consecuencia del estrés y se encontró un bajo reporte con respecto a alteraciones a nivel Cutáneo y Reproductivo y Sexual, sin embargo, casi una quinta parte de los docentes reporta problemas a nivel Gastrointestinal (18,8%) y Nervioso (18,6%). Los datos provienen en su mayoría de docentes que extienden habitualmente su trabajo (ver Gráfica 83).

Los estudios de Martínez, afirman que la piel constituye un órgano donde repercuten muy particularmente las situaciones estresantes y que el estrés psicológico se debe considerar como un factor etiológico importante en el inicio de la psoriasis, la dermatitis atópica, el prurito, la urticaria, el angioedema y la alopecia (54). Asimismo, el estudio de Nakata y colaboradores afirma que, la célula NK es un linfocito que posee actividad asesina contra tumores y células infectadas por virus, que constituye un componente importante del sistema inmunitario y que éste se ha visto afectado con la disminución de los recuentos de células NK por la extensión de las horas de trabajo (72).

**Gráfica 83:** Porcentaje de manifestaciones físicas de salud asociadas a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Asimismo, se indago por la sensación de dolor, si es permanente o esporádico y su nivel de intensidad, utilizando una escala de 0 a 10, donde 0 a 1 es un dolor leve, de 3 a 7 un dolor moderado y de 8 a 10 un dolor intenso. La clasificación del tipo de dolor entre permanente y esporádico así como el nivel de intensidad se realizó únicamente para los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, dado que esto son los que reportan un porcentaje mayor de dolor.

Los docentes reportan dolor en la parte anterior del cuerpo principalmente a nivel de la Cabeza (9%, el 6,9% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), la mayoría reporta que es esporádico (6,7%), no obstante es el nivel más alto reportado con respecto a dolores permanentes (3,4%) y es considerado como un dolor moderado por la mayoría (7%) y por un grupo menor como intenso (2,8%). El segundo dolor reportado

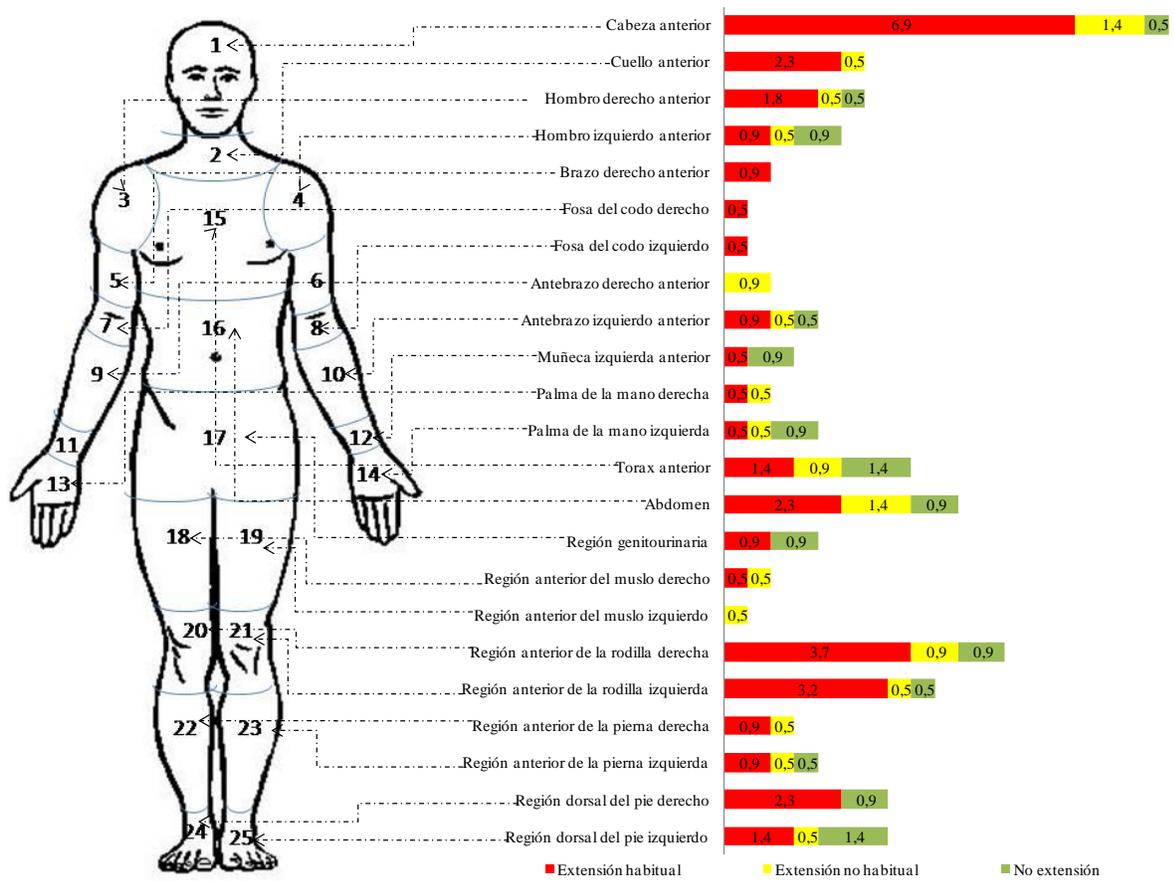
está a nivel de la Rodilla Derecha (6%, el 3,7% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), es esporádico (3,4%) y permanente (2%), es considerado como dolor moderado (2,8%) e intenso (1,4%) (Ver Gráficas 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90 y 91).

A nivel posterior los principales sitios que refieren los docentes sentir dolor son, a nivel del Cuello (13%, el 9,2% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), mayoritariamente reportado como permanente (8,1%) y en menor proporción esporádico (6%), es un dolor moderado (9%) e intenso (3,4%), seguido de dolor a nivel Lumbar (6%, el 4,6% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), la mayoría lo reporta como dolor esporádico (4,7) y es menor permanente (2%), con una escala de dolor moderada (4,1%) e intensa (2,1%), a nivel Dorsal (6%, el 4,1% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), esporádico (3,4%) y permanente (2,7%), con intensidad de dolor moderada (4,1%) e intensa (0,7%) y a nivel Glútea (6%, el 5,5% corresponde a docentes con extensión habitual del trabajo), mayoritariamente permanente (4,7%) y menor esporádica (3,4%), con intensidad moderada (6,9%) e intensa (0,7%). Los docentes que más reportan dolor son los que extienden su actividad laboral de forma habitual (ver Gráficas 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90 y 91).

Al respecto los estudios reportan que la fatiga crónica y cambios circadianos de origen central son resultado de un extenso trabajo en horas extras y sueño de corta duración y esto puede inducir un estado que podría afectar las respuestas posturales (117). Además otro estudio reporta que el trabajo durante toda una jornada de 8 o más horas, genera una importante carga física, lo que puede producir dolor de espalda, cintura, brazos, columna y distintas lesiones a nivel de músculo y de las articulaciones (78).

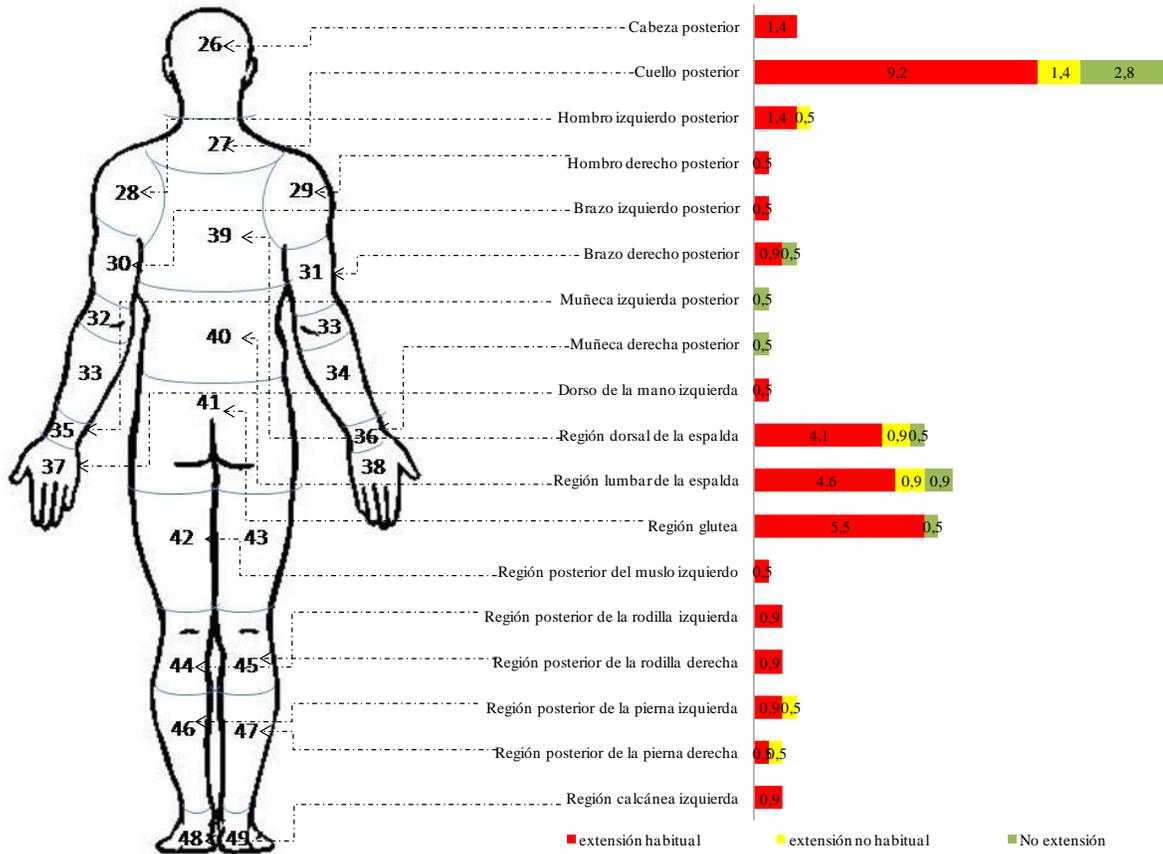
Otro estudio encontró que extender la actividad laboral se asoció con una tasa de riesgo de lesiones 61% superior en comparación con los puestos de trabajo sin horas extras. Al menos 12 horas de trabajo por día se asoció con un aumento de la tasa de riesgo del 37% y trabajar al menos 60 horas por semana se asoció con un aumento de la tasa de riesgo del 23% (118).

**Gráfica 84:** Porcentaje de dolor anterior asociado a extensión de actividad laboral.



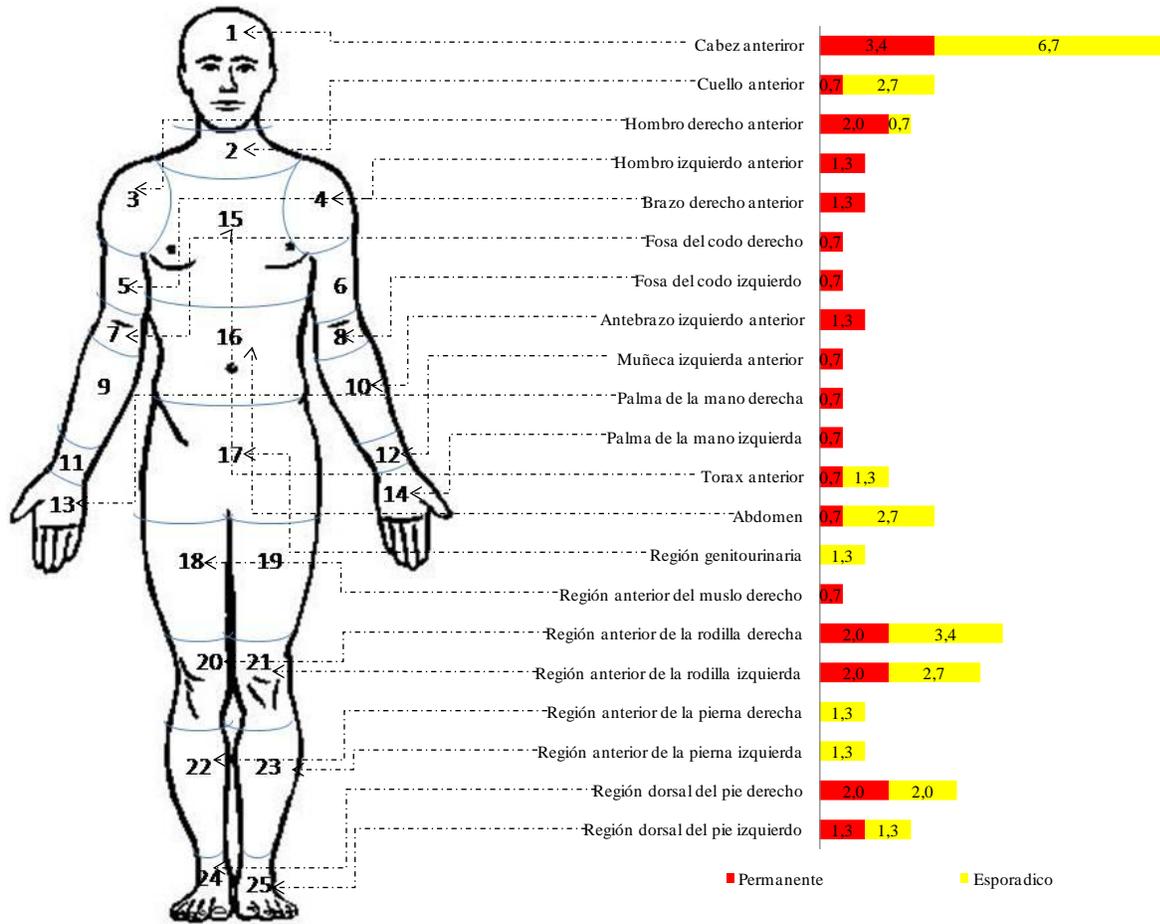
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 85:** Porcentaje de dolor posterior asociado a extensión de actividad laboral.



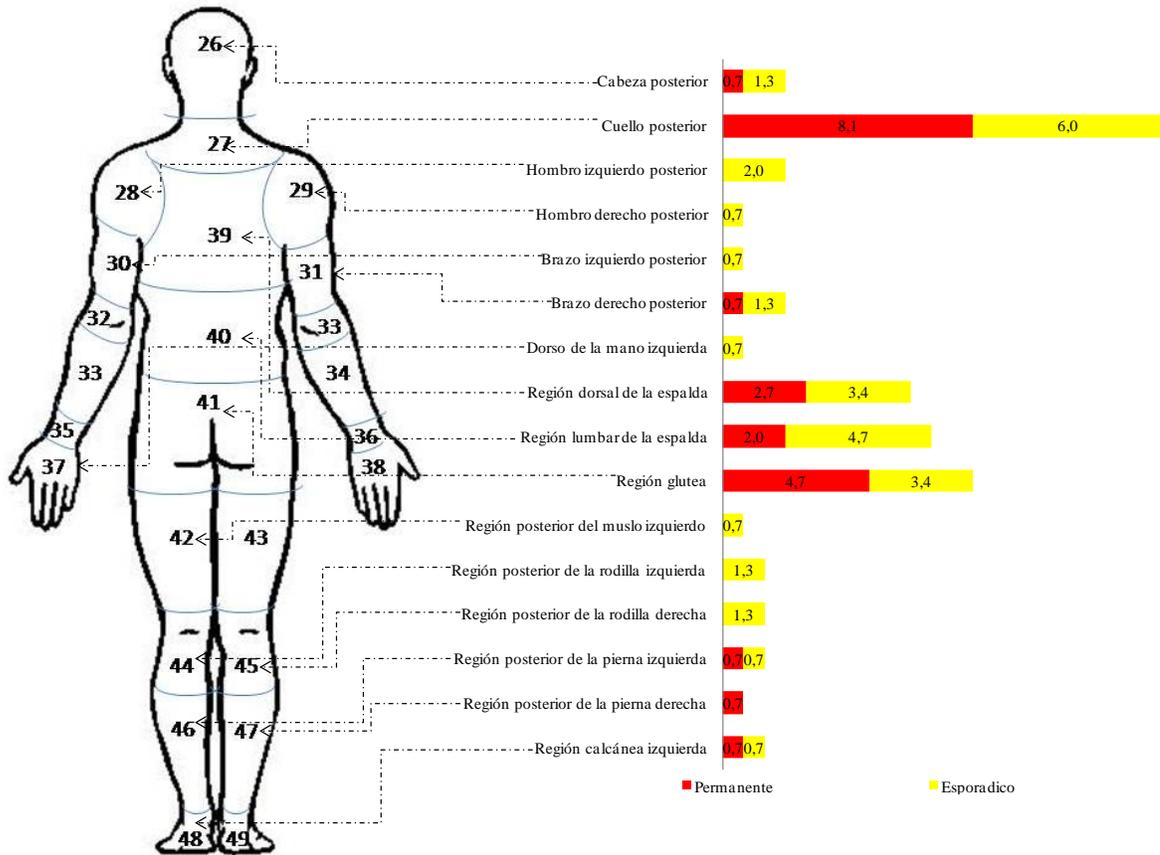
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 86:** Porcentaje de tipo de dolor anterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.



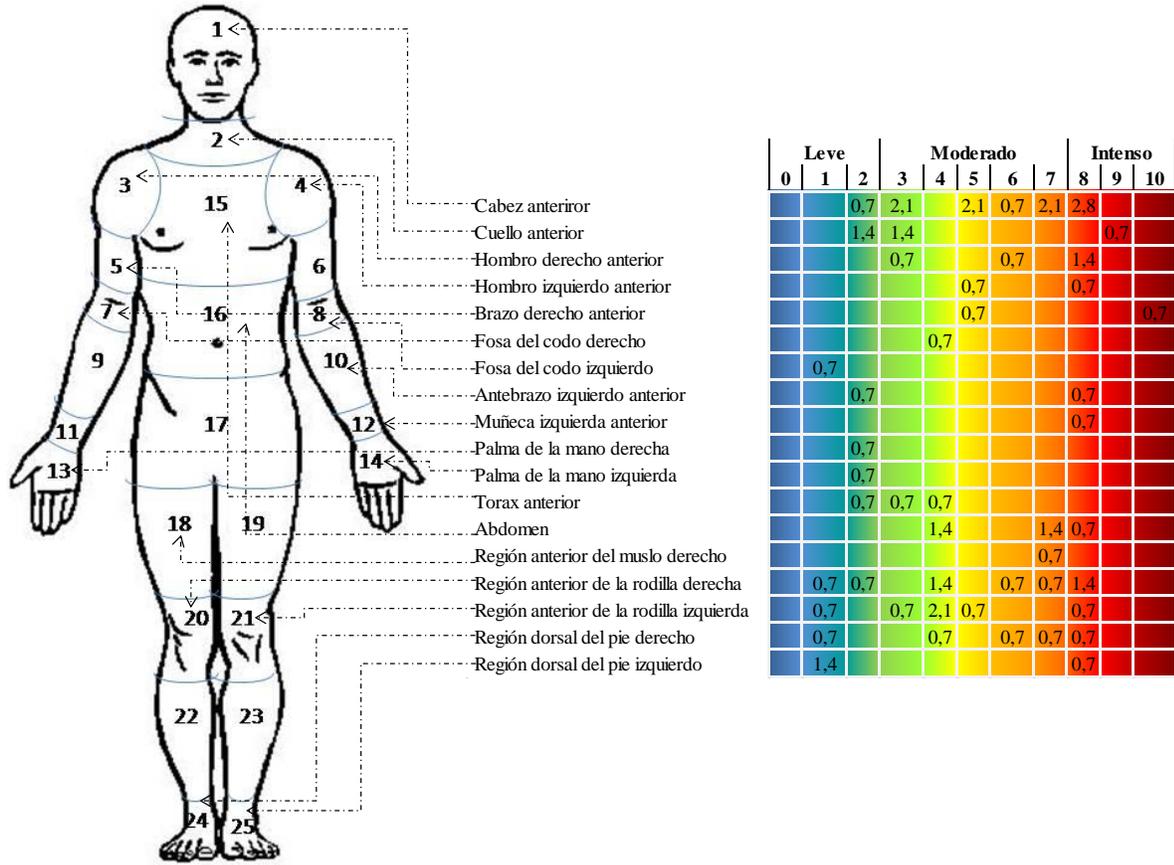
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 87:** Porcentaje de tipo de dolor posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.



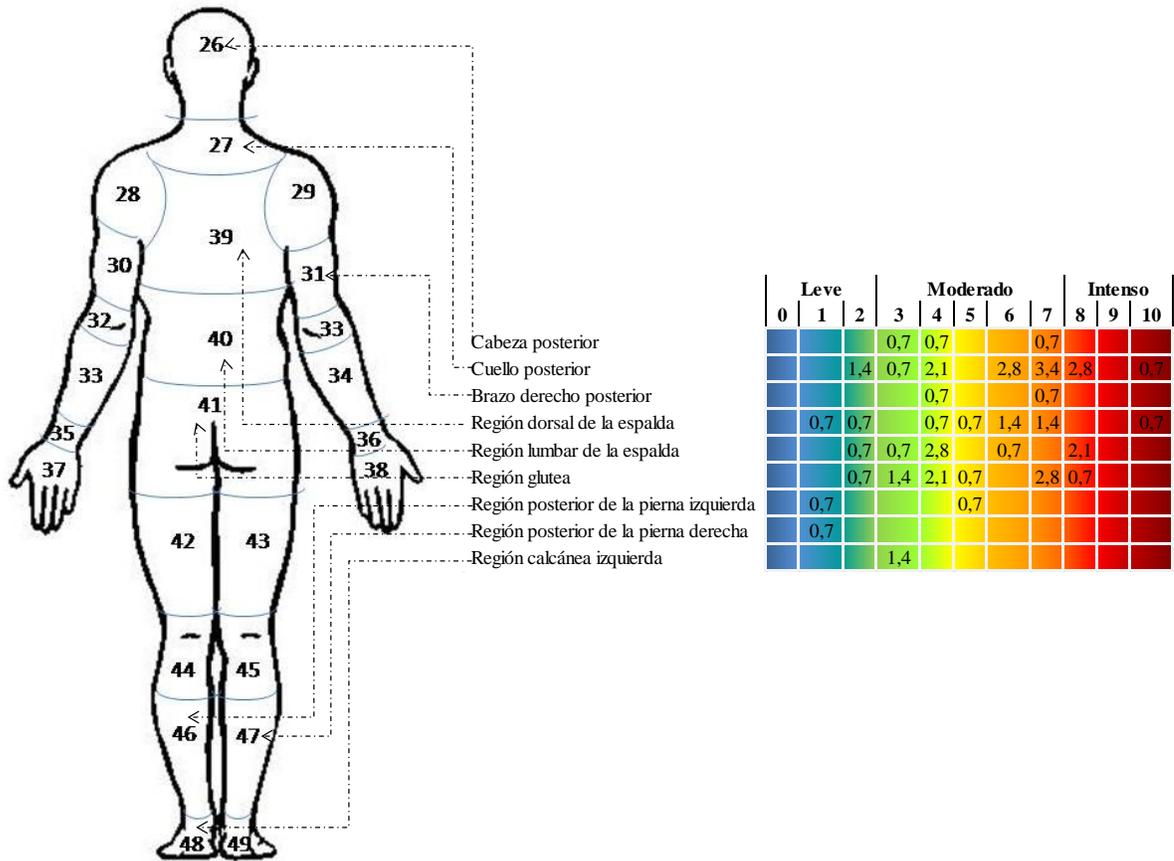
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 88:** Porcentaje de nivel de dolor permanente anterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

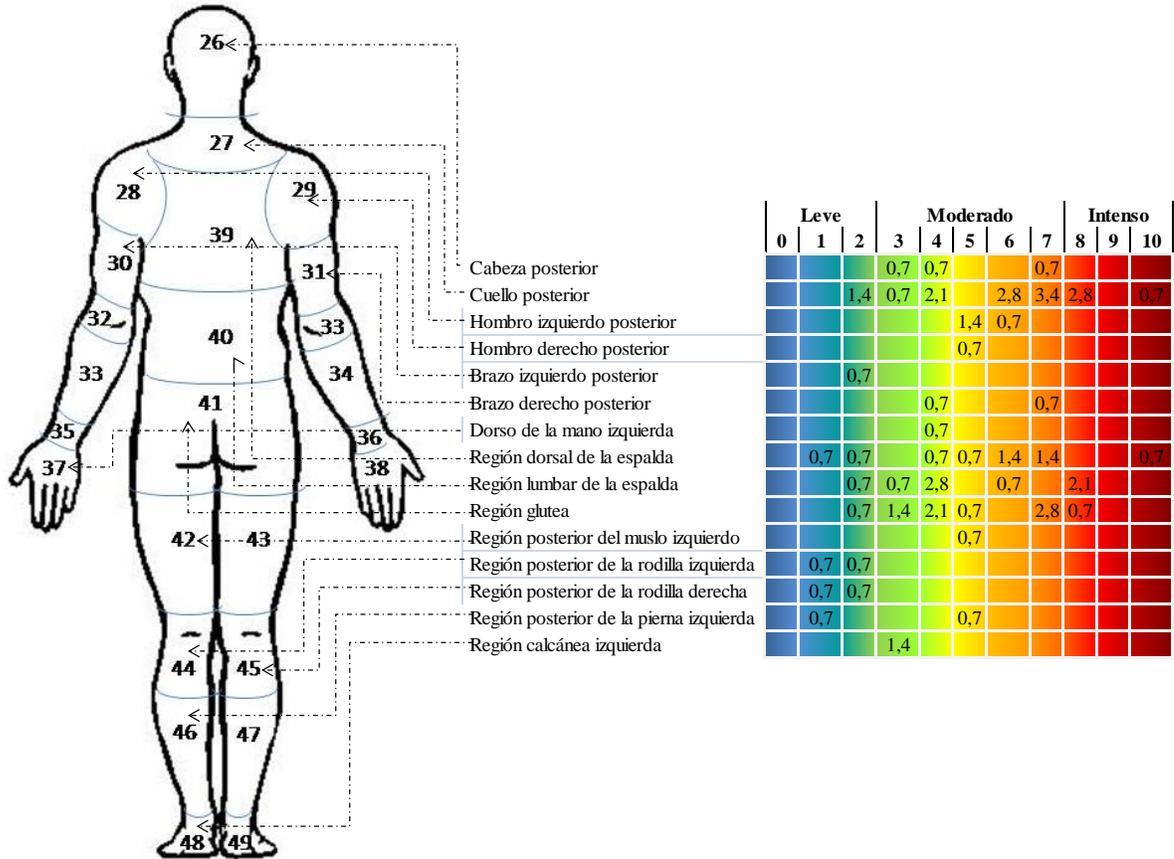
**Gráfica 89:** Porcentaje de nivel de dolor permanente posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.



**Gráfica 91:** Porcentaje de nivel de dolor esporádico posterior asociado a extensión habitual de las actividades laborales.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

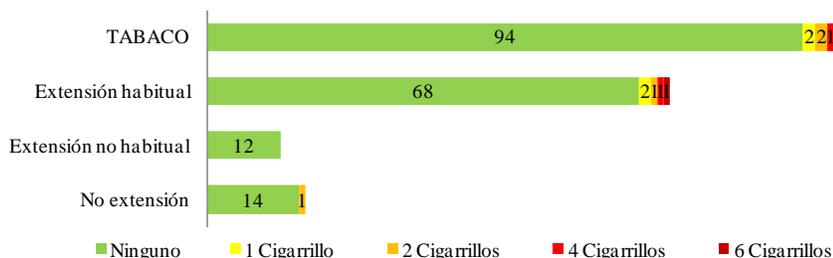
### 5.3.4 Manifestaciones comportamentales de salud

Con respecto a los comportamientos adoptados a consecuencia del estrés y el alto nivel de exigencia del trabajo docente, la mayoría (94%) reporta que no fuma, sin embargo quienes fuman más cigarrillos son docentes que extienden habitualmente su jornada de trabajo (entre 4 y 6 cigarrillos diarios) (Ver Gráfica 92). Asimismo, la mayoría de los docentes manifiestan no consumir alcohol y/o hacerlo de forma ocasional (42% y 38% respectivamente), no obstante, existe un pequeño grupo de docentes que consume licor diario (1% respectivamente), que corresponde a docentes que extienden su habitualmente su actividad laboral y otro grupo que no extiende su actividad laboral (manifiestan que consumen a diario vino como parte de su cultural) (Ver Gráfica 93).

Los estudios han encontrado evidencia sobre el consumo de cantidades elevadas de alcohol, consumo de 6 cigarrillos al día, asociadas al exceso de horas de trabajo y la

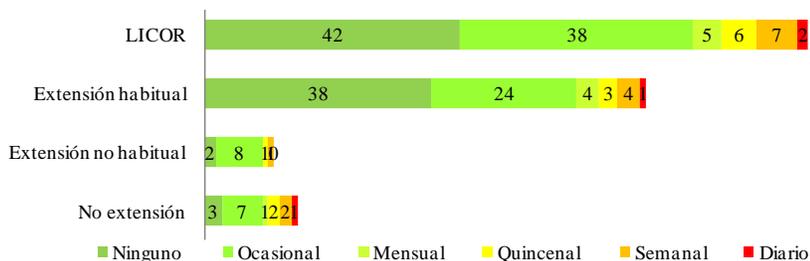
ausencia de recompensas intrínsecas (34), (72). En un estudio transversal de los hombres fumadores asociaron un mayor consumo de cigarrillos con la extensión las largas horas de trabajo (119). Una serie de estudios evaluaron el impacto inmunológico frente a las malas prácticas de salud, como largas horas de trabajo, fumar, beber, dormir, el ejercicio, la nutrición, el estrés y no desayunar, y encontró que trabajar  $\geq 10$  horas / día, en comparación con  $<10$  horas / día, está asociado con una disminución significativa de las células NK, que son de gran importancia en la inmunidad (72)

**Gráfica 92:** Porcentaje de consumo de tabaco asociado a extensión de actividad laboral.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 93:** Porcentaje de consumo de licor asociado a extensión de actividad laboral.



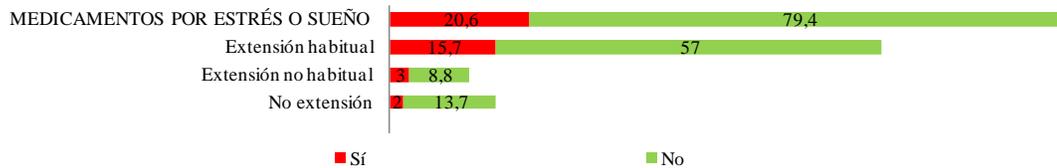
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Los resultados muestran que más de una quinta parte (20,6%) de los docentes consumen algún tipo de medicamentos para poder conciliar el sueño y/o para manejar el estrés y la mayoría (15,7%), son docentes que extienden habitualmente su actividad laboral (ver Gráfica 94). Con respecto al descanso y sueño, la mitad (50%) de los docentes duerme entre 6 y más generalmente, no obstante, una gran parte (40%) de docentes que extienden habitualmente su trabajo duermen menos de 6 horas y de estos un pequeño grupo (2%) reporta dormir menos de 4 horas diarias (ver Gráfica 95).

Al respecto un estudio encontró que el sueño de corta duración y el tiempo de inactividad física se asociaron con largas horas de trabajo (110). Por otra parte el estrés relacionado con el trabajo y los comportamientos de salud deficientes se pueden asociar con la

extensión de la actividad laboral, principalmente la privación del sueño y/o pérdida de éste que generan reducción de las células NK y aumento de las respuestas inflamatorias, así como un estado de ánimo deprimido, síntomas de estrés y obesidad (72).

**Gráfica 94:** Porcentaje de consumo de medicamentos por estrés o sueño asociados a extensión de actividad laboral por Facultad.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 95:** Porcentaje de horas de descanso y sueño asociadas a extensión de actividad laboral por Facultad.



Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

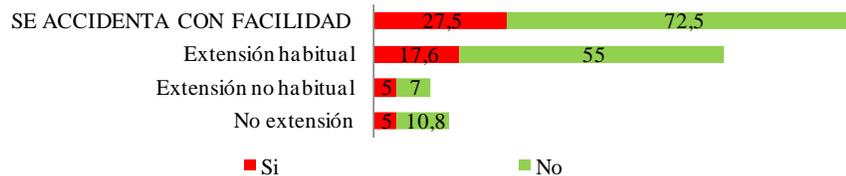
Casi una tercera parte de los docentes no realizar actividad física y manifiesta accidentarse con facilidad (28% y 27,5% respectivamente), la mayoría de los docentes que no realizan actividad física, son profesores que extienden habitualmente su actividad laboral (21%) y la mayoría de quienes manifiestan accidentarse con facilidad, también son docentes que extienden habitualmente su actividad laboral (ver Gráficas 96 y 97).

En un estudio los docentes manifestaron que practicaban actividad física por mantener una buena salud y satisfacción personal. No obstante se encontró que los niveles más altos de sedentarismo y actividad física insuficiente estaban en el grupo de administrativos, seguido por los estudiantes; en contraste, la población de docentes parece ser la más activa físicamente. Los docentes que no realizan actividad física, manifiestan que no lo hacen por la falta de tiempo un 48,2% y que el trabajo es extenuante en un 29,3% (120).

**Gráfica 96:** Porcentaje de actividad física y ejercicio asociado a extensión de actividad laboral por Facultad.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Con respecto a comportamientos que induzcan un accidente se encontró que los síntomas cognitivos de estrés pueden ser un factor predisponente par el riesgo de accidentes de tráfico (85), (81). También se asociaron las largas horas de trabajo, junto con las características de sueño pobres están sinérgicamente asociados con un aumento del riesgo de accidentes de trabajo (121).

**Gráfica 97:** Porcentaje de accidentalidad asociada a extensión de actividad laboral por Facultad.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.5 Triangulación dimensiones de salud

#### 5.3.5.1 Manifestaciones generales de salud y satisfacción con el trabajo

Las Manifestaciones Generales de Salud, Estrés y Satisfacción con el Trabajo parecen estar modificadas por el grupo de Condiciones de la Organización, Control Sobre el Trabajo, la Estima, Carga Mental y el consumo de medicamentos para conciliar el sueño y/o por estrés (ver Tabla 23). El comportamiento de las categorías (condición favorable, intermedia y desfavorable) es heterogéneo dentro de las Manifestaciones de Salud, Estrés y Satisfacción con el Trabajo para los grupos mencionados. Asimismo el comportamiento de estas categorías para los docentes que extienden habitualmente su jornada laboral, que presentan una condición desfavorable para el grupo y que manifiestan haber consumido medicamentos para conciliar el sueño y/o por estrés, presentan las puntuaciones más bajas (ver Gráficas 98, 99, 100, 101 y 102).

Por tanto, se podría decir que las Condiciones de la Organización, influyen sobre la jornada de trabajo y el estado de salud de los docentes y al mismo tiempo aquellos docentes que extienden de forma habitual su trabajo son los que presentan un mayor deterioro de su salud. Por otra parte, pareciera que la baja influencia sobre el control sobre del trabajo, el poco reconocimiento, el trato recibido a cambio del esfuerzo invertido, genera también una extensión de la actividad laboral de forma habitual y con la extensión, el aumento de la Carga Mental y lo anterior a su vez está deteriorando la salud de los docentes. Finalmente, una de las consecuencias que se manifiesta en el estado de salud, podría ser la ausencia de sueño y el estrés y cuando está fuera de nuestro control, en algunos casos se recurre a consumo de medicamentos para su manejo (62), (24), (86).

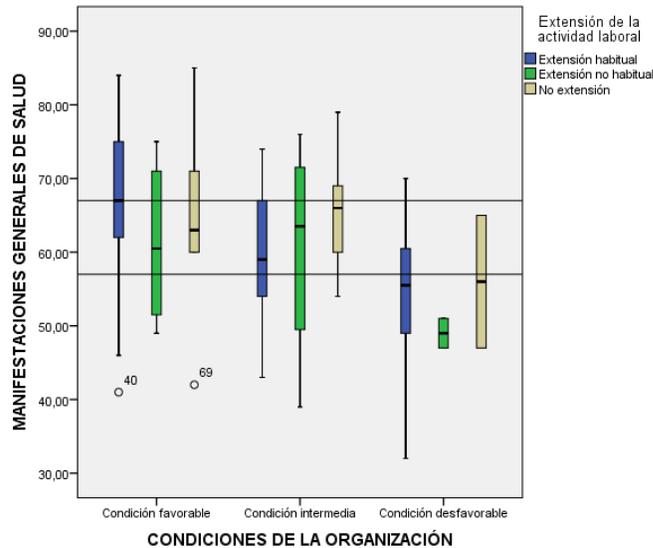
Por otra parte, los estudios afirman que trabajar horas extras (más de 5 horas a la semana), se encuentra asociado con una mortalidad mayor en las mujeres que para los hombres, para estos últimos se encontró tal relación sólo para los primeros 5 años de seguimiento (122).

**Tabla 23:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las Manifestaciones Generales de Salud entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización, Carga Mental y Manifestaciones Comportamentales de Salud.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de MANIFESTACIONES GENERALES DE SALUD es la misma entre las categorías de CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MANIFESTACIONES GENERALES DE SALUD es la misma entre las categorías de CO-Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,010	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MANIFESTACIONES GENERALES DE SALUD es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Estima.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MANIFESTACIONES GENERALES DE SALUD es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MANIFESTACIONES GENERALES DE SALUD es la misma entre las categorías de MCS-Medicamentos sueño-estres.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,002	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

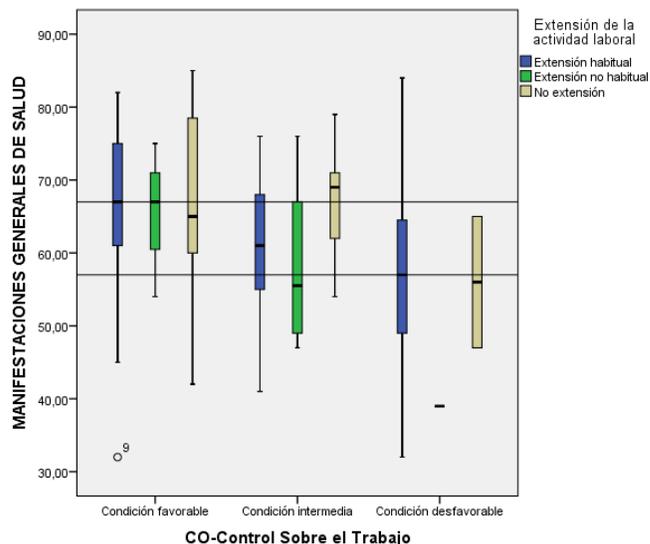
**Gráfica 98:** Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Condiciones de la Organización.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Manifestaciones Generales de Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

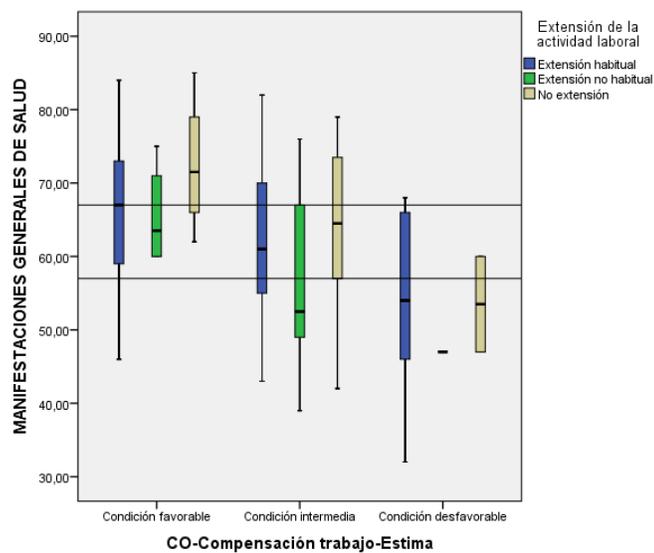
**Gráfica 99:** Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Control Sobre el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Manifestaciones Generales de Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

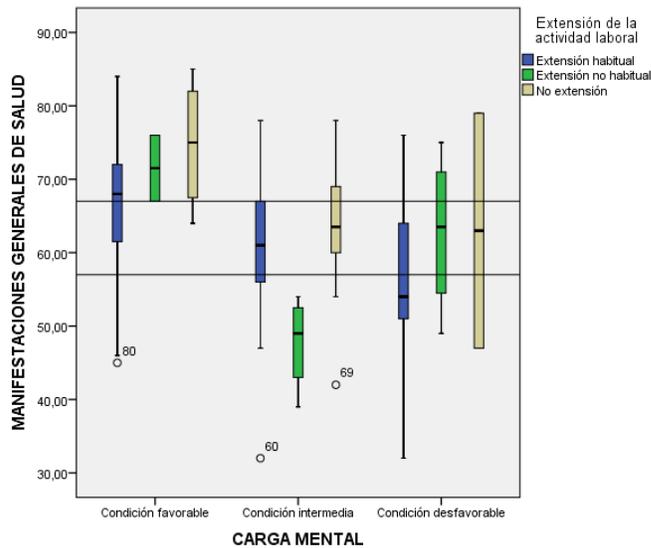
**Gráfica 100:** Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Estima.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Manifestaciones Generales de Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

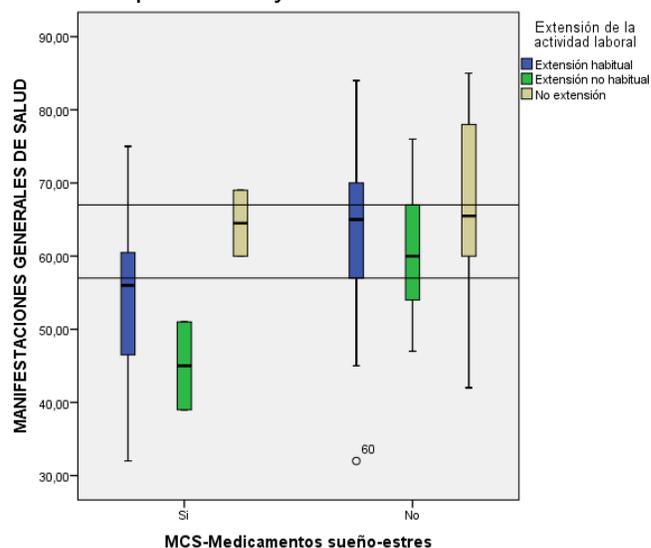
**Gráfica 101:** Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Manifestaciones Generales de Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica102:** Diagrama comparativo de las Manifestaciones Generales de Salud y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Manifestaciones Generales de Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### **5.3.5.1.1 Percepción de la Salud General**

La variable Percepción de la Salud General, es la valoración personal de la salud que incluye la salud actual, las perspectivas de salud y la resistencia a enfermarse (27), esta variable parece estar modificada en aquellas docentes que consumen medicamentos para conciliar el sueño y/o por estrés, así como aquellos que tienen antecedentes de Hipertensión Arterial (ver Tabla 24), pues los docentes que extienden su actividad laboral, sobre todo aquellos que lo hacen de forma habitual presentan los puntajes más bajos para la variable (ver Gráficas 103 y 104). Lo anterior nos permite inferir que quizá, aquellos docentes que extienden su actividad laboral consumen este tipo de medicamentos para el manejo del estrés como consecuencia de la extensión de las actividades laborales, también que la extensión genera un mayor número de horas asociadas al sedentarismo y esto es un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares como la hipertensión (112), (113), (123). Por dichas razones, los docentes que extienden habitualmente sus actividades laborales tienen una baja autopercepción de la salud.

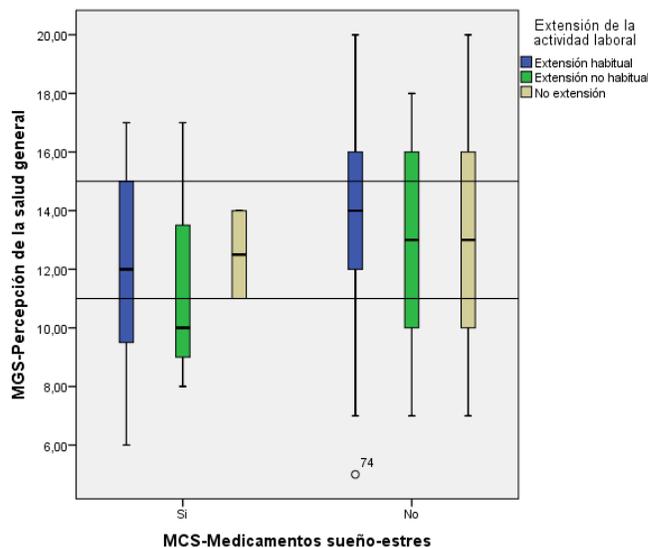
Los resultados descritos anteriormente son congruentes con los reportados por Taris y colaboradores, dado que indican que los altos niveles de las horas de trabajo están relacionados con una pobre salud. Esto en parte puede explicarse por el supuesto de que las largas horas de trabajo cambia los patrones de comportamientos relacionados con la salud de los trabajadores. La extensión de la actividad laboral puede afectar a la salud de forma directa por la falta de recuperación fisiológica o indirectamente a través del cambio de los estilos de vida, alterando el comportamiento. Conduciendo a niveles bajos de comportamientos beneficiosos para la salud como el realizar actividad física, la ingesta de frutas y verduras, dado que estos comportamientos están conectados a niveles más altos de salud subjetiva y la extensión de la actividad laboral se conecta indirectamente con niveles más bajos de la salud subjetiva (74).

**Tabla 24:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Percepción de la Salud General entre los componentes de Consumo de medicamentos y antecedentes de Hipertensión.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de MGS-Percepción de la salud general es la misma entre las categorías de MCS-Medicamentos sueño-estres.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,034	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Percepción de la salud general es la misma entre las categorías de MFS-Cardiovasculares-HTA.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,048	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

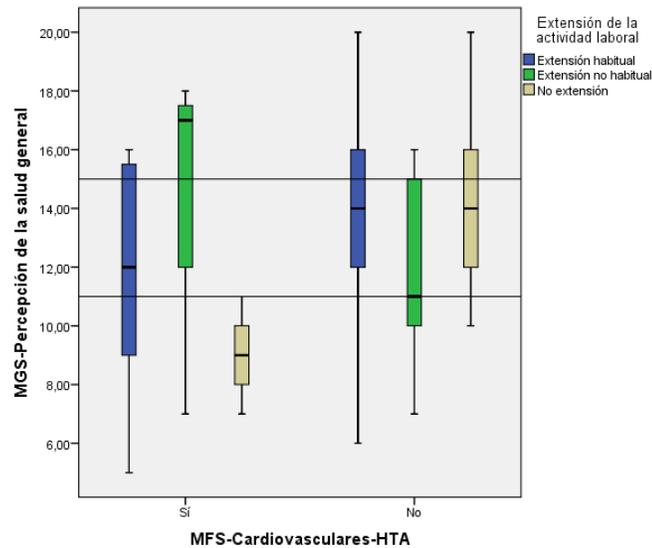
**Gráfica 103:** Diagrama comparativo de la variable Percepción de la Salud General y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Percepción General de la Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 104:** Diagrama comparativo de la variable Percepción de la Salud General y antecedentes de Hipertensión Arterial.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Percepción General de la Salud, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.5.1.2 Salud mental

La variable Salud Mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales, se define como un estado de bienestar del individuo, donde éste es consciente de sus capacidades, puede afrontar la vida, trabajar de forma productiva y es capaz de contribuir con su comunidad (41), incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta, la emoción y el efecto positivo en general (27). Esta variable al parecer está influenciada de algún modo por el grupo de Estima, Carga Mental (Exigencia de Esconder Emociones) y el consumo de medicamentos para conciliar el sueño y/o por estrés (ver Tabla 25). A pesar de que el comportamiento de las categorías es heterogéneo (condición favorable, intermedia y desfavorable), se puede inferir que las valoraciones más bajas para la variable, son de aquellos docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, que presentan una condición desfavorable y consumen algún medicamento (para conciliar el sueño y/o por estrés) para el grupo (ver Gráficas 105, 106, 107 y 108). De ahí que, tal vez las exigencias emocionales derivadas de la interacción con los compañeros de trabajo y atención de los estudiantes, más el reconocimiento por el trabajo, generan una extensión habitual de la actividad laboral. Que al prolongarse frecuentemente incremental

la Carga Mental (34), además algunos docentes recurren al consumo de medicamentos para el manejo de la misma y esto finalmente terminan generando una deteriorada salud mental.

El modelo demanda-control, puede predecir en los trabajadores problemas de salud mental, dado que aquellos que desempeñan tareas con escaso control personal y exposición a elevados niveles de demanda psicológica serían los más expuestos a sufrir estos problemas. Se ha reportado que el trabajo puede generar ansiedad por las situaciones, tareas y demandas laborales o factores estresantes profesionales relacionados que se asocian a la instauración o cronicidad de la ansiedad. Estos factores pueden ser una carga de trabajo abrumadora, falta de control en el ritmo de trabajo, los cortos plazos y una falta percibida de control personal (93).

Además de este resultado, otra investigación afirma que la extensión de la actividad laboral puede potencializar síntomas depresivos en personas con baja extraversión. Por tanto, el presente estudio puede ser útil para informar a la relación entre el número de horas de trabajo y la salud mental (83). En este sentido, otro estudio encontró que trabajar horas extras predijo la aparición de un episodio depresivo mayor en una cohorte de mediana edad de los funcionarios británicos. Asimismo, trabajar 11 o más horas al día se asoció con un riesgo de 2.3 a 2.5 veces de desarrollar un episodio depresivo, en comparación con un estándar de trabajo de 7-8 horas al día (80), (116).

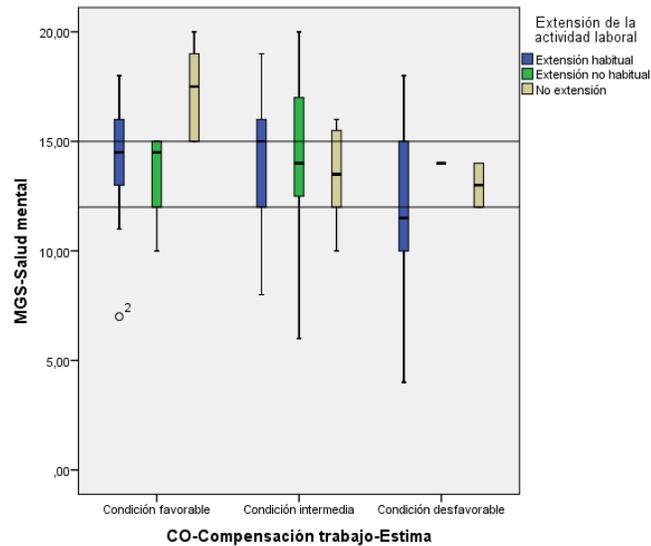
Otro estudio, afirma que la trabajar muchas horas extras y/o extender la actividad laboral contribuye a la aparición de problemas de salud mental. Encontró que la relación entre las horas de trabajo y el estrés son particularmente importantes en países como Japón, donde este comportamiento de trabajo está profundamente arraigado a la cultura nacional. Reporta que en la última década, la tasa anual de suicidios ha crecido de 18,4 a 25,5 por 100.000 habitantes y el número anual de trabajadores que se suicidaron ha aumentado de 5.800 a 8.800. las reclamaciones relacionadas con el trabajo y los trastornos mentales han aumentado considerablemente de 155 a 819 por año en los últimos 7 años y el número anual de suicidios relacionados con el trabajo aceptadas por las oficinas de Inspección de Normas Laborales de Japón ha aumentado de 11 hasta 66 en el mismo período (79).

**Tabla 25:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Salud Mental entre los puntajes estratificados de los componentes de Estima, Carga Mental y Exigencias de Esconder Emociones.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de MGS-Salud mental es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Estima.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,014	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Salud mental es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Salud mental es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconder emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,034	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Salud mental es la misma entre las categorías de MCS-Medicamentos sueño-estres.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,015	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

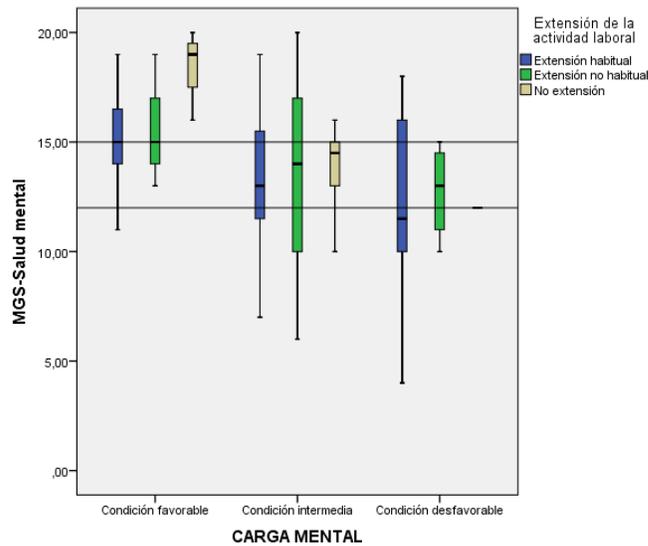
**Gráfica 105:** Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Estima.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Salud Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

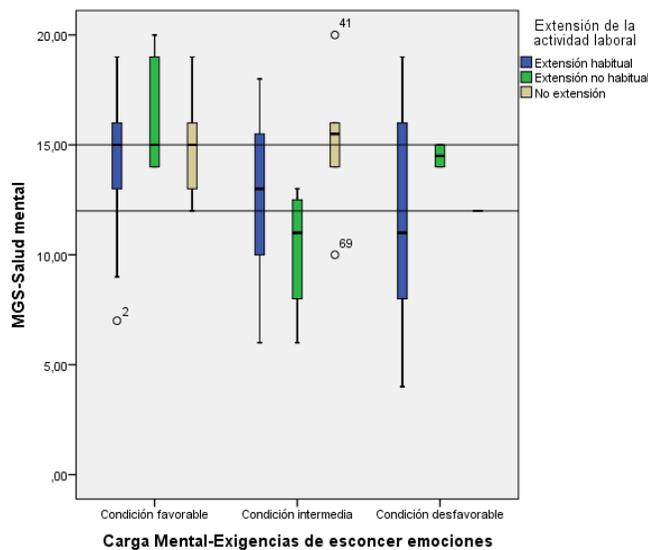
**Gráfica 106:** Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Salud Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 107:** Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Exigencia de Esconder Emociones.

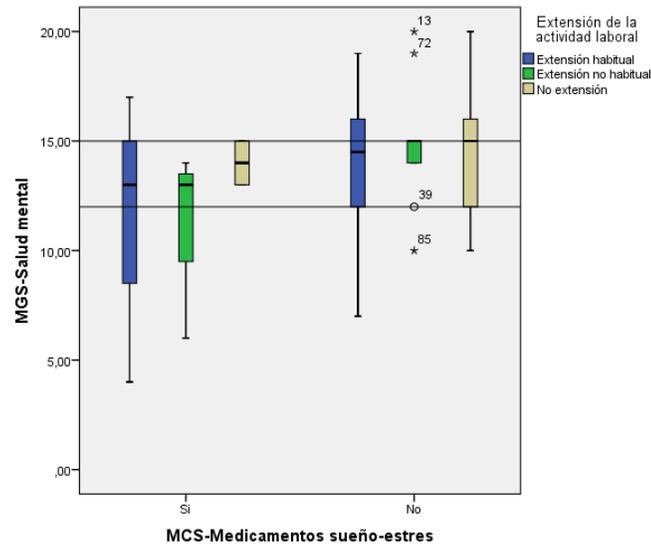


Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Salud Mental, la primera línea en dirección

ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 108:** Diagrama comparativo de la variable Salud Mental y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Salud Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.5.1.3 Satisfacción con el trabajo

La variable Satisfacción con el Trabajo es una medida general de calidad del ambiente laboral, la baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos (27). Al parecer esta variable está determinada de alguna manera por los grupos de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo principalmente por el apoyo social recibido de los superiores y compañeros de trabajo, la pertenencia a un grupo de trabajo, el Control Sobre el Trabajo y la Carga Mental principalmente por las exigencias de esconder emociones y exigencias psicológicas emocionales (ver Tabla 26).

Por otra parte, se puede decir que el comportamiento de las categorías (condición favorable, intermedia y desfavorable) es heterogéneo dentro de la variable para los grupos. Además el comportamiento de las categorías para los docentes que extienden habitualmente su jornada laboral pareciera ser directamente proporcional a la variable, dado que a medida que aumentan los valores para ésta, así mismo aumentan progresivamente las categorías, pasando de condiciones favorables (puntajes altos en la variable), a intermedias (puntajes medios en la variable) y desfavorables (puntajes más bajos en la variable) (Ver Gráficas 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, y 116)). Por tanto, se podría decir que existe una insatisfacción con el trabajo, dado que no cumple con las expectativas de los docentes y esto puede ser consecuencia de una baja autonomía frente a las altas exigencias emocionales derivadas de la interacción con los compañeros y atención de estudiantes, además existe un deficiente apoyo de los superiores y compañeros de trabajo, así como la sensación de no pertenecer a un colectivo en el trabajo, lo que obliga a extender la actividad laboral casi de una forma permanente para cumplir con la exigencias laborales.

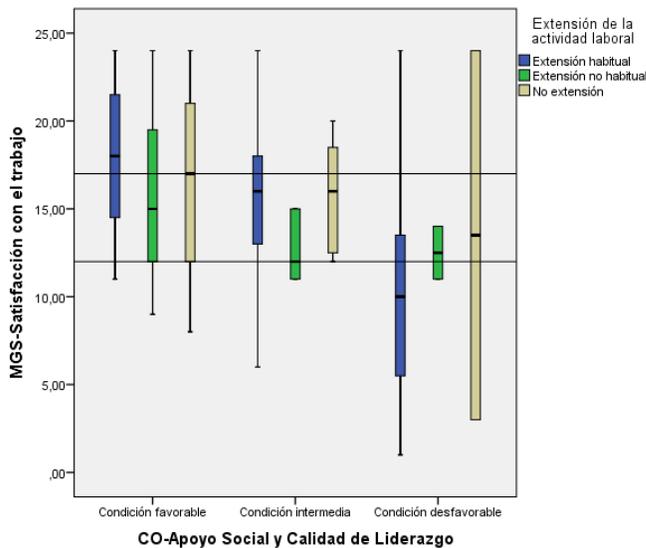
Los estudios al respecto afirman que la satisfacción laboral de los docentes, está determinada por las relaciones interpersonales que se establecen en la universidad y es un elemento decisivo en la calidad de vida de los universitarios. La pertenencia a un grupo, el apoyo recibido por los compañeros, o la oportunidad de trabajar en equipo, son factores que pueden proporcionar satisfacción y bienestar en el trabajo. Se ha demostrado que la mayor motivación profesional de estos, proviene de un buen clima laboral y de la interacción con los compañeros (34), (64). Al respecto un estudio afirma existe un mayor número de horas trabajadas asociadas con los hombres que con las mujeres y que a mayor número de horas trabajadas se asocia una menor edad y una corta duración del sueño y así como una mayor insatisfacción laboral (72)

**Tabla 26:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Satisfacción con el Trabajo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización, Carga Mental y sus variables.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Apoyo social superiores.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,003	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Apoyo social compañeros.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,013	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Sentimiento de grupo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,002	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CO-Control Sobre el Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,027	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,047	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias de esconcer emociones.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,027	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Satisfacción con el trabajo es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,004	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

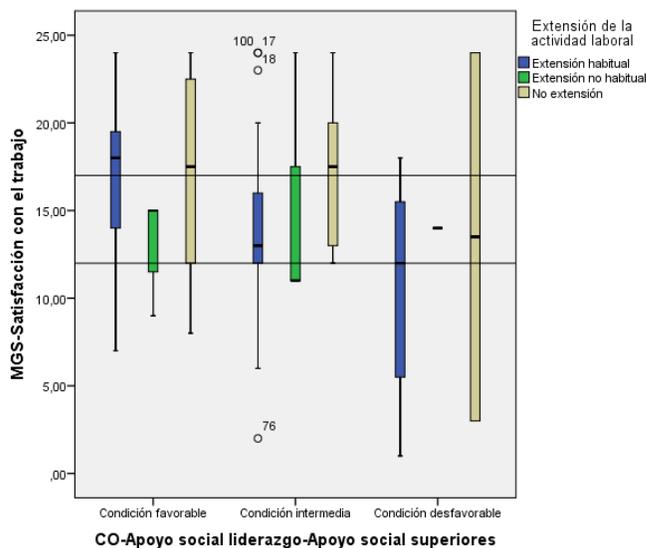
**Gráfica 109:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

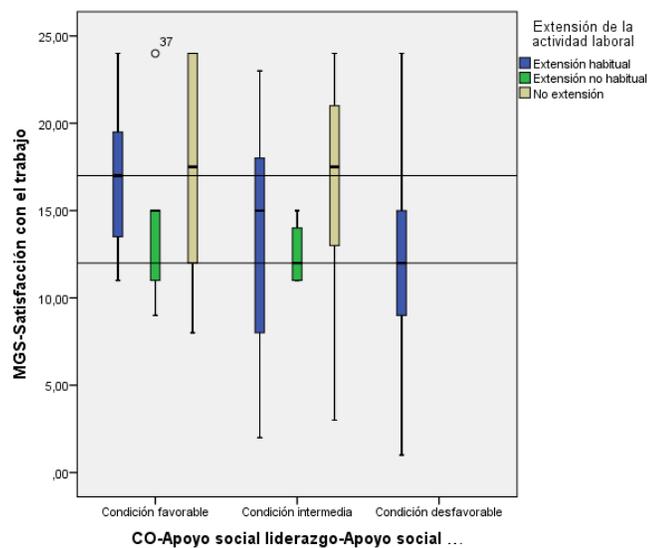
**Gráfica 110:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social Superiores.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

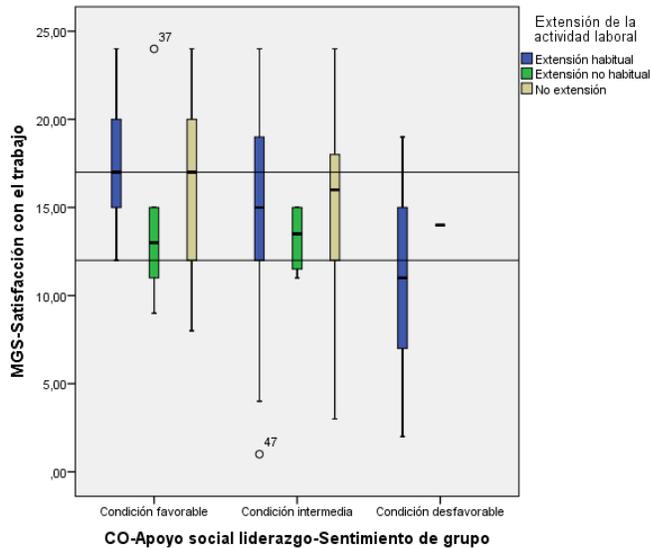
**Gráfica 111:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Apoyo Social Compañeros.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

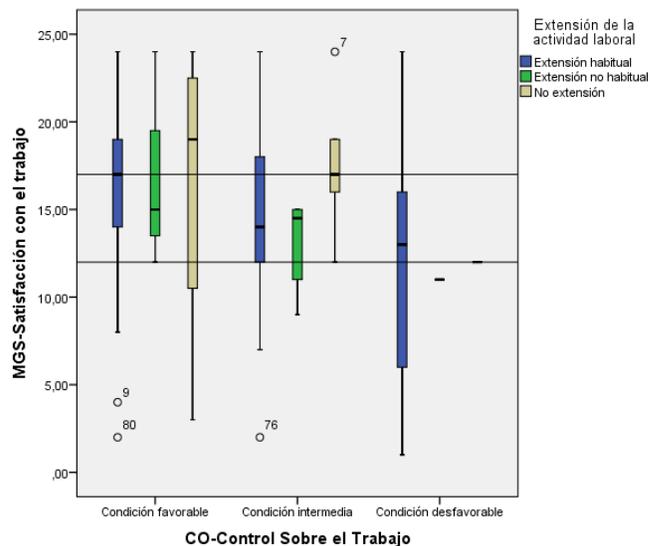
**Gráfica 112:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Sentimiento de Grupo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

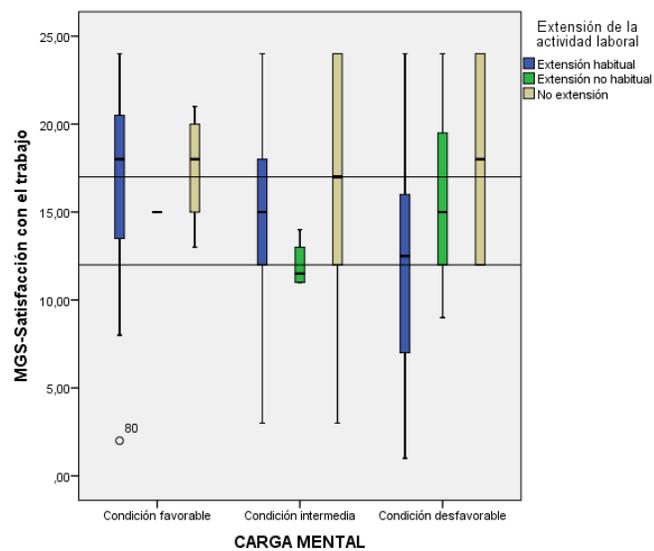
**Gráfica 113:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Control Sobre el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

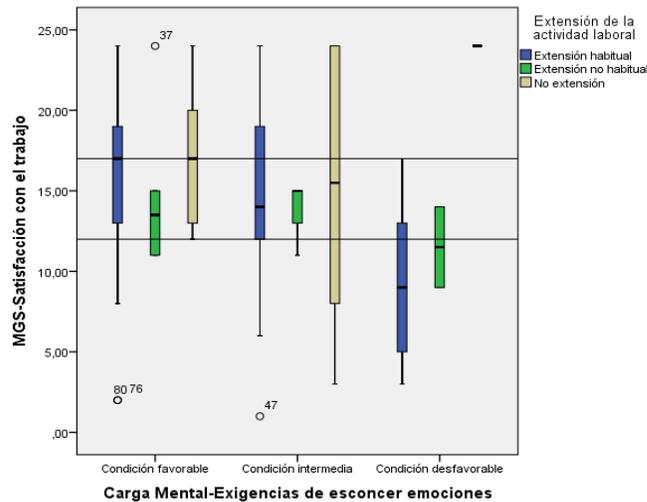
**Gráfica 114:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

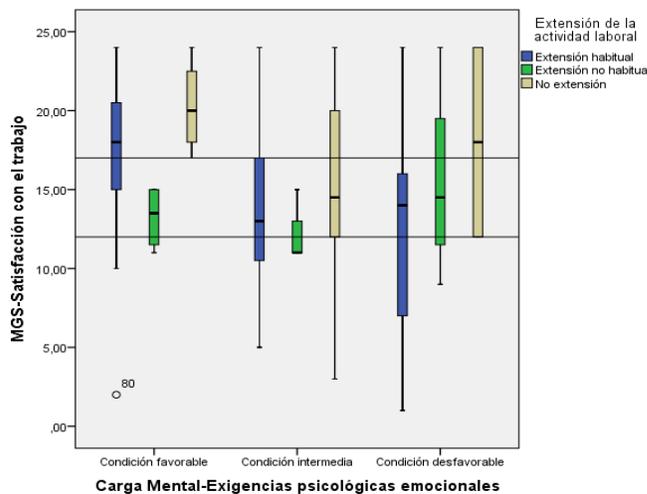
**Gráfica 115:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Exigencia de Esconder Emociones.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 116:** Diagrama comparativo de la variable Satisfacción con el Trabajo y Exigencias Psicológicas Emocionales.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Satisfacción con el Trabajo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio

de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### 5.3.5.1.4 Síntomas somáticos de estrés

Esta variable, abarca las distintas consecuencias físicas que el organismo está somatizando o que se puede observar una persona sometida a estrés (27). La variable al parecer podría estar determinada por las Exigencias Psicológicas Emocionales, las manifestaciones Nerviosas y las alteraciones a nivel gastrointestinales (ver Tabla 27). Asimismo, el comportamiento de las categorías (condición favorable, intermedia y desfavorable) es heterogéneo dentro de la variable para los grupos y éstas parecen ser directamente proporcionales para la variable (ver Gráficas 117, 118 y 119). No obstante, la categoría que más puntuaciones bajas tiene, pertenece a condiciones desfavorables para el grupo. Lo anterior nos permite inferir que quizá, los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual están sometidos a unas altas exigencias psicológicas emocionales derivadas de la interacción con sus compañeros y atención de estudiantes y esta alta demanda emocional se traducen en estrés, manifestaciones nerviosas y alteraciones gastrointestinales.

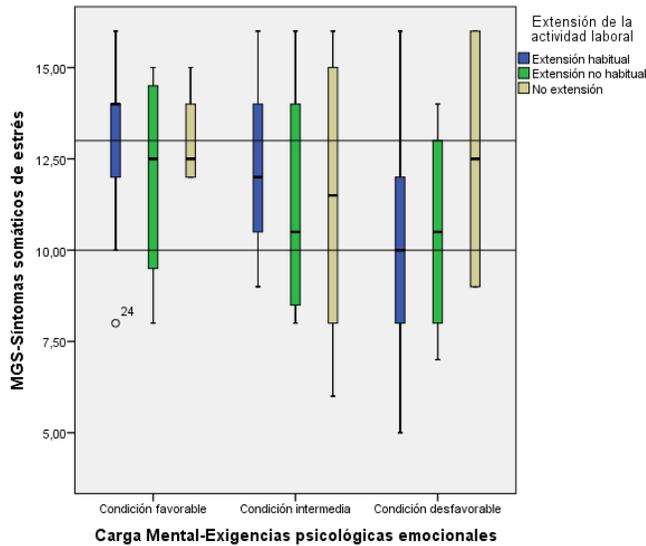
Los estudios reportan que la somatización de los efectos por las largas horas de trabajo se asocia principalmente con el sueño disminuido, fatiga y un aumento de la somnolencia al final de la semana (69).

**Tabla 27:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Síntomas Conductuales y Somáticos de Estrés entre los componentes de antecedentes de Colesterol, Exigencias Psicológicas Emocionales, alteraciones Gastrointestinales y Nerviosas.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de MGS-Síntomas somáticos de estrés es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,003	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Síntomas somáticos de estrés es la misma entre las categorías de MFS-Gastrointestinales .	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de MGS-Síntomas somáticos de estrés es la misma entre las categorías de MFS-Nerviosas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

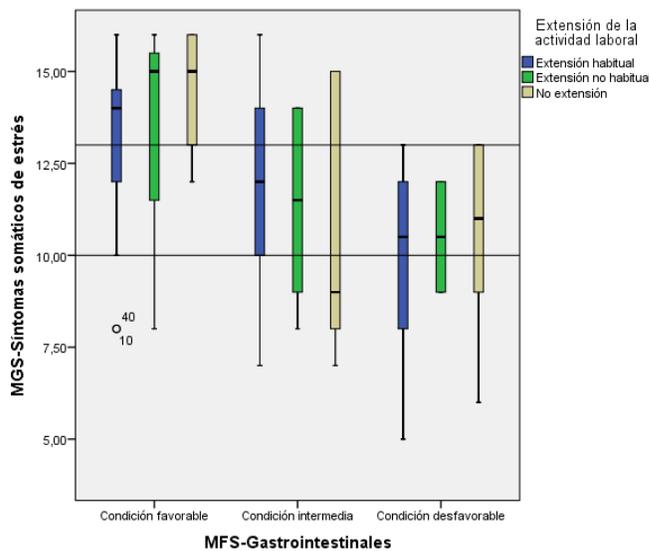
**Gráfica 117:** Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y Exigencias Psicológicas Emocionales.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Síntomas Somáticos de Estrés, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

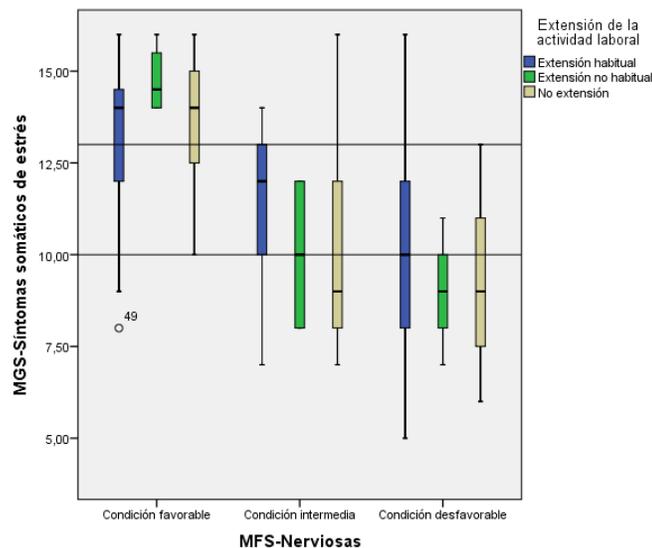
**Gráfica 118:** Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y alteración Gastrointestinales.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Síntomas Somáticos de Estrés, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 119:** Diagrama comparativo de la variable Síntomas Somáticos de Estrés y alteraciones Nerviosas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Síntomas Somáticos de Estrés, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.5.2 Manifestaciones de estrés crónico laboral “Burnout”

#### 5.3.5.2.1 Agotamiento

El Agotamiento Emocional, es la sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional (45), es la fatiga a nivel emocional (48) que surge como respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos debida al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador (49). Comparada la variable con las Condiciones de la Organización, el Apoyo

Social y la Calidad de Liderazgo (Calidad de Liderazgo), Compensación de Trabajo (Estima e Inseguridad del Futuro), de alguna manera parece estar influenciada por éstas (ver Tabla 28).

Así, se encuentra un comportamiento heterogéneo de las categorías (condición favorable, intermedia y desfavorable) dentro de la variable para la dimensión Condiciones de la Organización, la sub-dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Compensación de Trabajo, no obstante, el comportamiento de las categorías para los docentes que extienden habitualmente su jornada laboral, pareciera ser directamente proporcional a las Condiciones de la Organización y las dos sub-dimensiones, dado que a medida que aumentan los valores para Agotamiento, así mismo aumentan progresivamente las categorías, pasando de condiciones favorables (puntajes bajos en la variable), a intermedias (puntajes medios en la variable) y condiciones desfavorables (puntajes altos en la variable), además, encontramos un caso, que tiene el puntaje más alto para la variable y éste a su vez presenta un condición desfavorable para Condiciones de la Organización y sus dos sub-dimensiones. Cabe aclarar que el comportamiento de la variable es distinto para docentes que no extienden su actividad laboral y/o que extienden su actividad pero no es habitual este comportamiento (ver Gráficas 122, 123 y 125). Lo anterior quizá permite inferir que extender la actividad laboral de forma habitual es consecuencia de unas deficientes Condiciones de la Organización, principalmente de la sub-dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Compensación del Trabajo y que esto a su vez genera un mayor Agotamiento Emocional en los docentes.

Se puede decir al respecto que algunos autores sostienen que, las relaciones familiares y de pareja positivas confieren a las personas menos vulnerabilidad a padecer burnout (105), los hijos pueden funcionar como un factor de protección ante el burnout, por el apoyo emocional recibido por parte de la familia. De esta forma, se ha planteado la cuestión que llevar a casa el trabajo, puede ser considerado negativo para las relaciones interpersonales del profesor dentro de la familia y por tanto puede ser una fuente de estrés. Sin embargo, otros autores puntualizan que esta situación también puede aportar algo positivo, ya que puede darse una oportunidad para recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar (124). No obstante, el agotamiento emocional algunas publicaciones lo relacionan con el hecho de ser soltero, no tener pareja estable, ni hijos y ser docente de planta (106).

Otros estudios afirman que si la realización de una actividad se mantiene por un tiempo muy prolongado y se lleva el esfuerzo al límite de las capacidades del individuo, es decir, si la cantidad de esfuerzo requerido excede sus posibilidades de respuesta, puede generar en él, estados que van desde la fatiga física y mental (24), (62), (64), hasta cuadros de estrés y un síndrome de agotamiento que puede terminar en burnout, depresión y elevados estados de ansiedad (63)

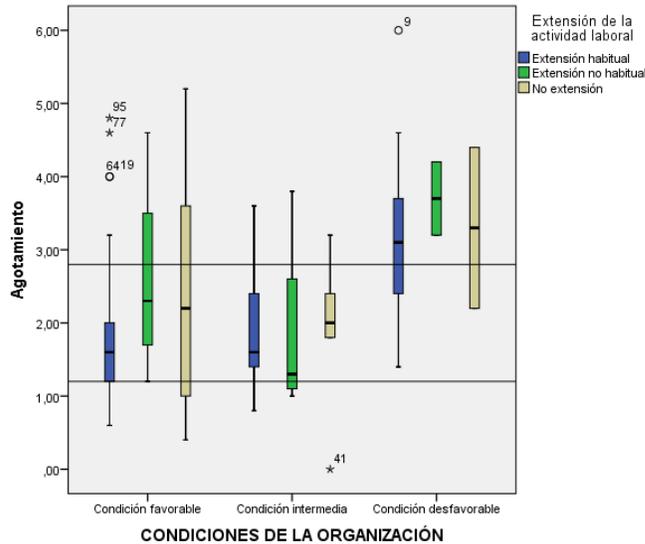
Otro estudio realizado en Chile, encontró que la intensificación del trabajo docente lo constituyen el elevado porcentaje de horas de trabajo y el número de estudiantes por sala de clases, ambos superando ampliamente los porcentajes que se presentan en los países de la OCDE, y esto se ha convertido en fuente de desgaste emocional (101).

**Tabla 28:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CONDICIONES DE LA ORGANIZACION.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,014	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Calidad de liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,008	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Estima.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,001	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CO-Compensación trabajo-Inseguridad del futuro.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

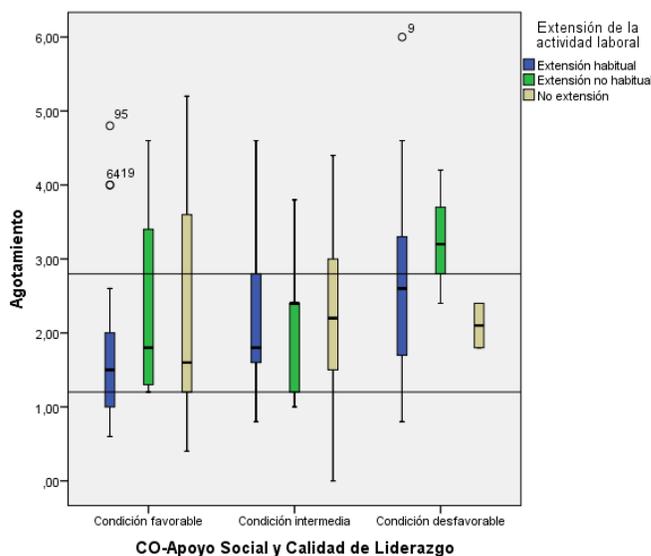
**Gráfica 120:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Condiciones de la Organización.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 121:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



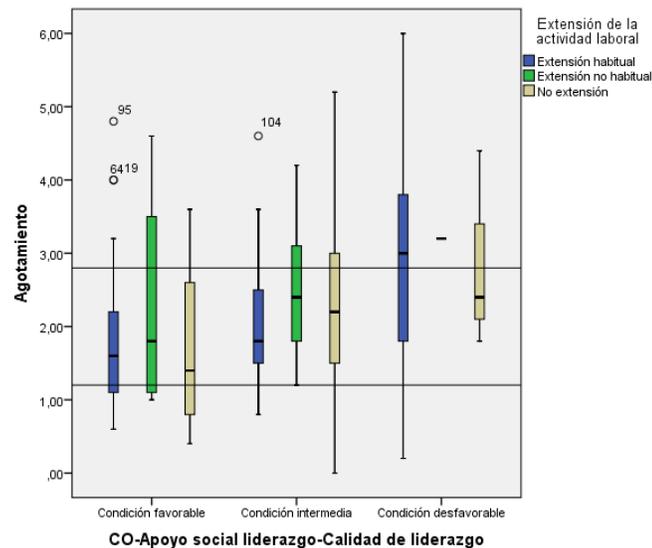
Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección

ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

El comportamiento la variable Agotamiento entre Calidad de Liderazgo, Estima e Inseguridad del Futuro, parece ser más claro para los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, dado que estos son los que presentan las mayores puntuaciones de la variable (ver Gráficas 124, 126 y 127). Siendo posiblemente un indicador más claro del Agotamiento Emocional. De ahí que, los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral, podría ser producto de una baja gestión de los mandos inmediatos o que esta se da en la búsqueda de un mayor reconocimiento y/o por tener una mayor estabilidad laboral, no obstante se invierte una gran cantidad de esfuerzo que se traduce en la extensión de la actividad laboral y que finalmente está generando en los docentes un Agotamiento Emocional.

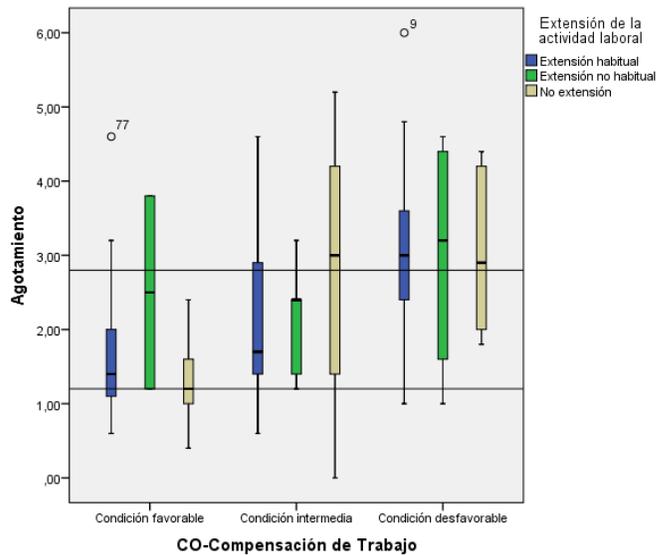
**Gráfica 122:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

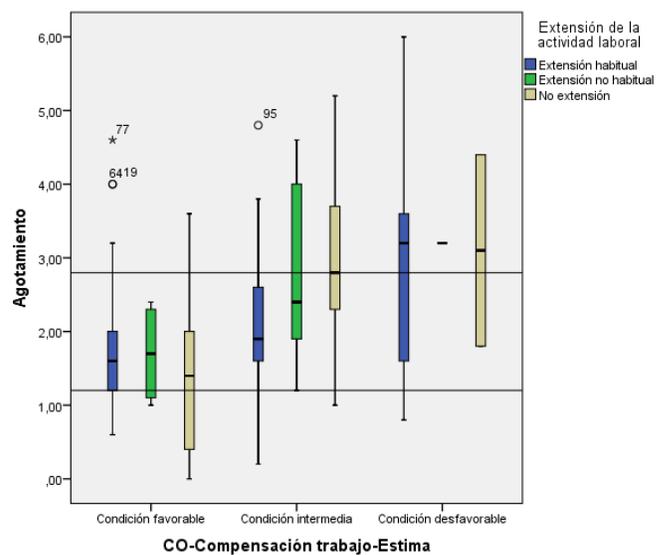
**Gráfica 123:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Compensación de Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

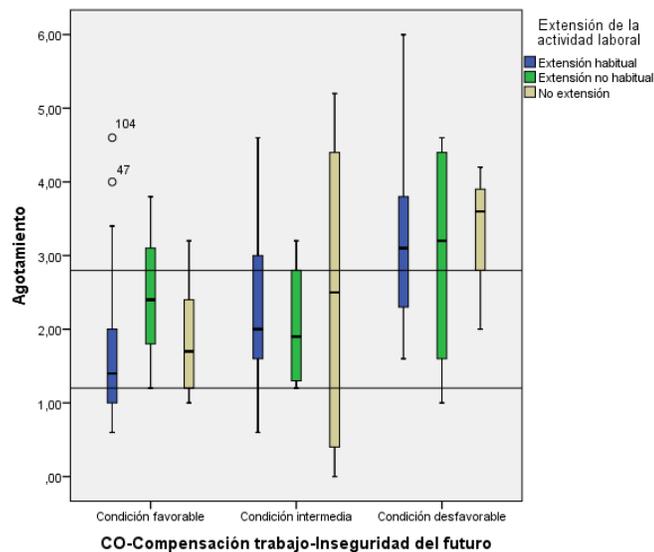
**Gráfica 124:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Estima.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 125:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento e Inseguridad del Futuro.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Otro resultado importante es el obtenido al comparar la variable Agotamiento con Carga Mental (Exigencias Psicológicas Cognitivas, Cuantitativas y Emocionales) y Descanso y Sueño. Al parecer la Carga Mental y los componentes mencionados de alguna manera influyen en el desarrollo de la Variable (ver Tabla 29). A pesar de que el comportamiento de las categorías no es homogéneo, se puede decir que parece existir una proporción directa más evidente en los docentes que extienden habitualmente su actividad laboral y presentan un condición desfavorable para el grupo, dado que los puntajes más altos pertenecen a estos docentes (ver Gráficas 128, 129, 129, 130 y 131). El altísimo Agotamiento Emocional reportado en esta población, quizá es producto de una alta

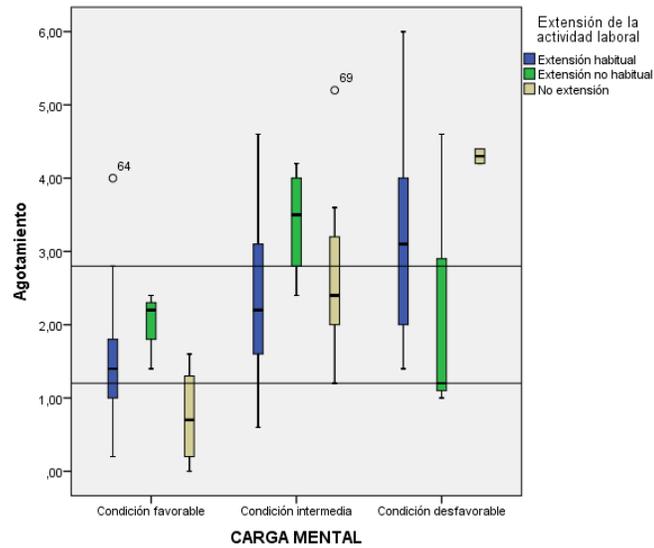
demanda de actividades misionales (exigencias psicológicas cuantitativas y Cognitivas), de la interacción con los estudiantes y compañeros de trabajo (Exigencias Psicológicas Emocionales) y que para dar respuesta a esta sobrecarga, necesariamente se debe ampliar la jornada de trabajo.

**Tabla 29:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento entre los puntajes estratificados de los componentes de Carga Mental y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de CARGA MENTAL.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas cognitivas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,023	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas cuantitativas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de MCS-Descanso y sueño.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,016	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

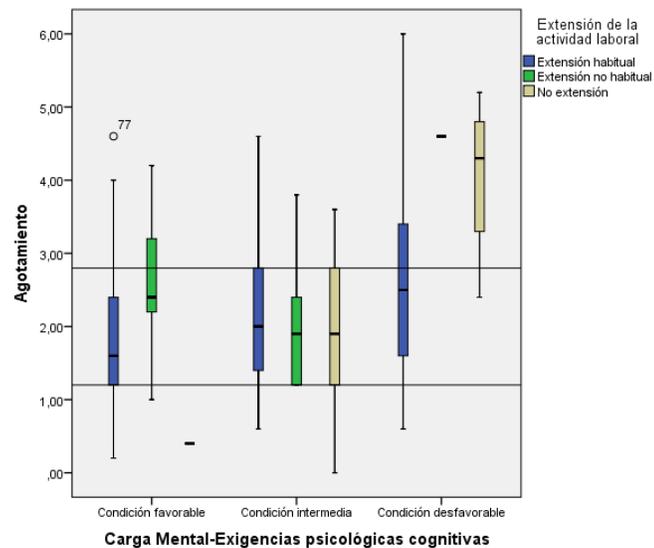
**Gráfica 126:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Carga Mental.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

**Gráfica 127:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Cognitivas.

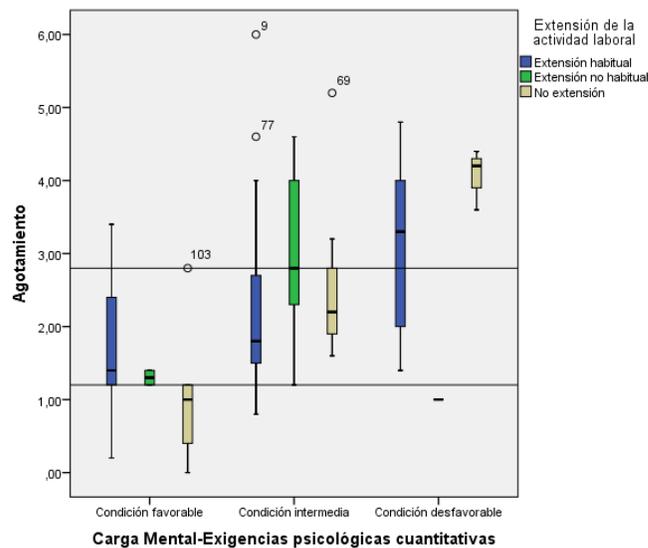


Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección

ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

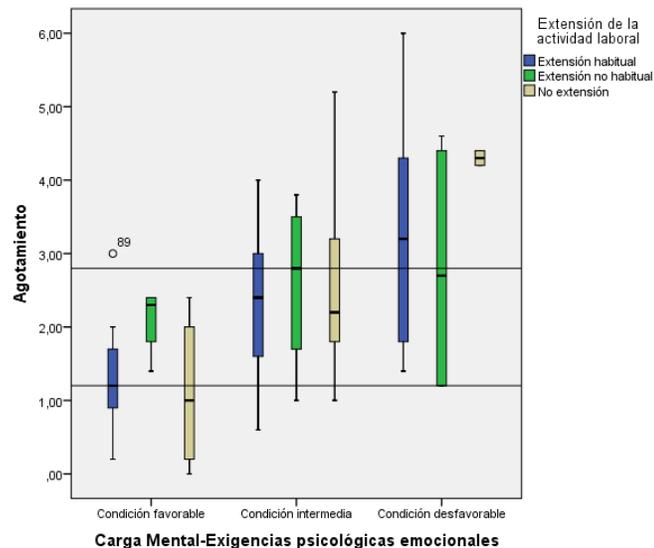
**Gráfica 128:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Cuantitativas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

**Gráfica 129:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Exigencias Psicológicas Emocionales.



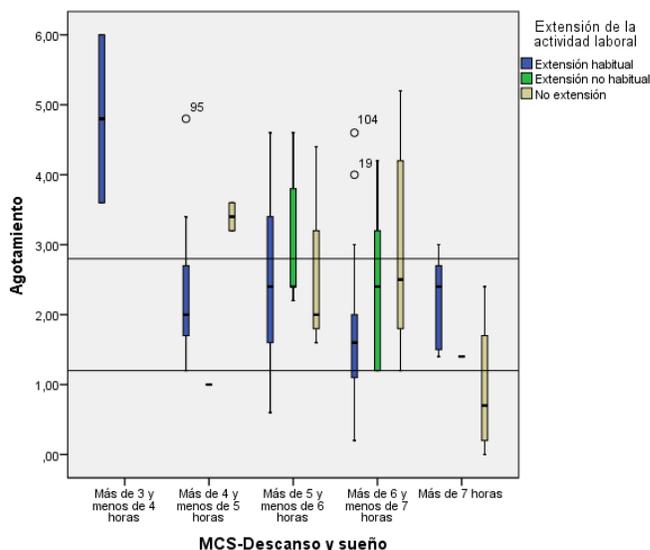
Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorable

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

Con respecto a la variable Agotamiento Emocional y Descanso y Sueño, el de las categorías es muy variado, sin embargo, es importante resaltar que los docentes que extienden su actividad laboral y reportan descansar entre 3 y 4 horas en general para una jornada de trabajo, son los que presentan una mayor puntuación con respecto a la variable (ver Gráfica 133).

Esto permite decir que, este comportamiento puede ser producto de la extensión de la actividad laboral habitual y que estos periodos tan cortos de descanso tiene una repercusión negativa materializado en un altísimo Agotamiento Emocional.

**Gráfica 130:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Consumo de medicamentos por sueño y/o estrés.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014

### 5.3.5.2.2 Cinismo

La variable Cinismo por el Trabajo, es la actitud distante, indiferente ante éste, por los compañeros de trabajo y estudiantes para el caso de los docentes (45), (48), (50). Esta variable al confrontarla con Conflicto de Rol, Compensación por el Trabajo y la Categoría Docente, parece que éstas últimas influyen de alguna forma en su comportamiento (ver Tabla 30). El comportamiento entre la variable y las categorías (condiciones favorables, intermedias y desfavorables) del Conflicto de Rol es más heterogéneo que el obtenido para Compensación por el Trabajo y la Categoría Docente. Sin embargo, las puntuaciones mayores conservan el comportamiento referido en anteriores apartados, donde los puntajes referidos son mayores en docentes que extienden habitualmente su trabajo y además presentan una condición desfavorable para el grupo (ver Gráficas 133 y 134). Por otra parte, en lo que respecta a la Categoría Docente, los puntajes de la variable son mayores para los Asociados (ver Gráfica 135). Lo anterior nos sugiere que los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual, posiblemente han perdido su motivación por el trabajo y esto es consecuencia de las exigencias

contradictorias en el trabajo, el bajo reconocimiento frente al esfuerzo empleado y el tiempo dedicado a la producción académica que exige la categoría de docentes Asociado.

Hay estudios que asocian la despersonalización por el trabajo con el hecho de estar separado de su pareja (106), no tener pareja estable, ni hijos y ser docente ocasional. Asimismo la menor realización personal con ser soltero, sin pareja estable y no tener hijos (105).

Otros estudios en docentes reportan que el 66% de una amplia muestra de representativa de profesores universitarios estadounidenses experimentaba elevados niveles de estrés en el trabajo, al menos la mitad de su jornada laboral. La mayoría de estos profesores consideraba que el estrés era causado por la falta o restricción de recursos o por un exceso de tareas a realizar en corto espacio de tiempo. Otros estresores identificados por este grupo fueron las pocas posibilidades de progreso profesional, deficiente comunicación en la institución, pérdida de ilusión por la enseñanza, y escasa remuneración (34).

El análisis de Pérez, permite evidenciar que el trabajo docente puede generar cinismo, cuando existen condiciones desfavorables para el trabajador. El afirma que “no es muy grato trabajar en su Universidad por las prácticas de políticas desvirtuadas, o por el privilegio a otras actividades no precisamente académicas, esto hace que aún en el ámbito de lo estrictamente académico sea relativamente incómodo trabajar. Afirma que la “cultura académica” que el grueso de los docentes reproducimos, o hemos logrado configurar en los hechos, al parecer no se refleja en el bien acreditado renombre e historia de esta Universidad. O lo que es peor, el también bien logrado prestigio de algunas unidades académicas no es emulado por el grueso de los docentes universitarios que constituyen las diferentes facultades de esta Universidad. No es gratuito que al interior de este estamento, circulen auto descalificaciones como los de “docentes a plazo fijo” (como en el pasado algo mediato), “docentes ordinarios” o “docentes extra-ordinarios” y “docente de horas pico” (125).

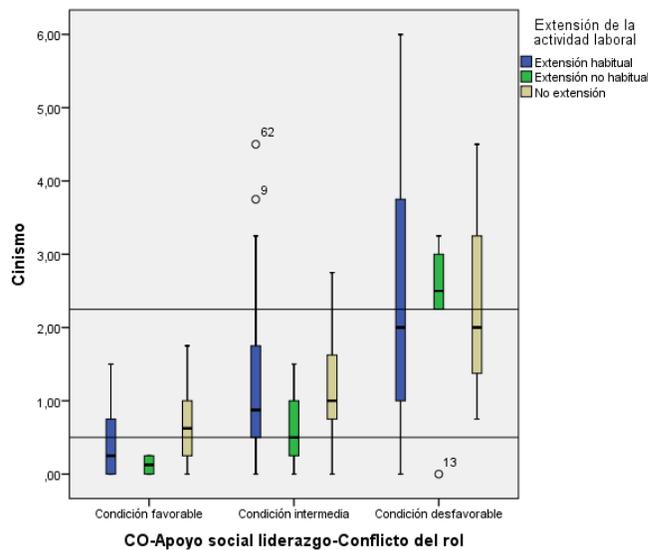
**Tabla 30:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Cinismo entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización y Categoría Docente.

**Resumen de prueba de hipótesis**

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Cinismo es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto de rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Cinismo es la misma entre las categorías de CO-Compensación de Trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,017	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Cinismo es la misma entre las categorías de 3 ¿Cuál es su categoría docente?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,047	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

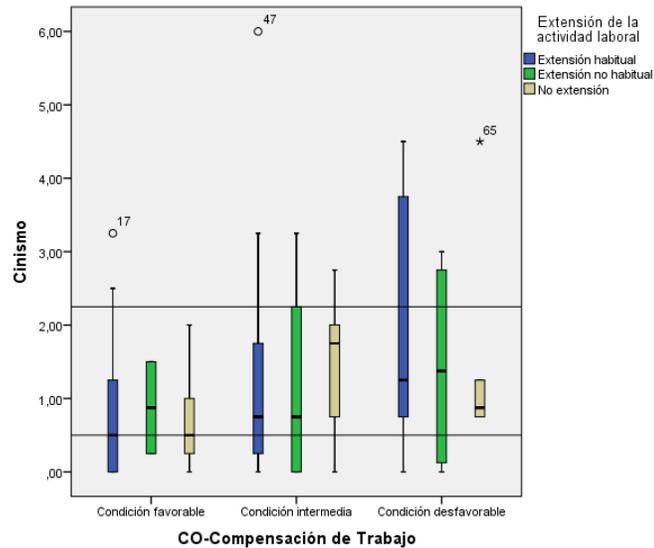
**Gráfica 131:** Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Conflicto de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Cinismo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

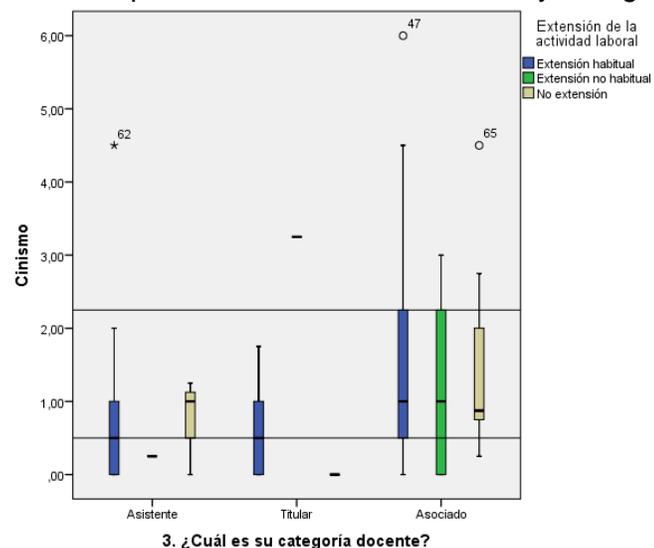
**Gráfica 132:** Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Compensación del Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Cinismo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 133:** Diagrama comparativo de la variable Cinismo y Categoría Docente.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Cinismo, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condiciones favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### **5.3.5.2.3 Eficacia profesional**

La Eficacia Profesional o Ineficacia Profesional, se refiere a la ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo, un concepto muy cercano a las creencias de eficacia de Bandura (48), es la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (45), (50). Esta variable, parece estar influenciada por las Condiciones de la Organización, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (Conflicto de Rol, Sentimiento de Grupo), la Integración con la Empresa y la Posibilidad de Rol (ver Tabla 31). Por otra parte, el comportamiento de las categorías para los docentes que extienden habitualmente su jornada laboral, pareciera ser directamente proporcional a las Condiciones de la Organización, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Sentimiento de Grupo, Integración en la Empresa y Posibilidad de desarrollo en el trabajo, ya que a medida que disminuyen los valores para Eficacia Profesional, así mismo cambian progresivamente las categorías, pasando de condiciones favorables a intermedias y desfavorables (ver Gráficas 136, 137, 139, 140 y 141). Sin embargo, el comportamiento directamente proporcional de la variable con respecto al Conflicto de Rol, parece estar presente en todos los docentes (ver Gráfica 138).

Lo más importante de resaltar es que los menores puntajes de la variable comparada con la dimensión Condiciones de la Organización y la sub-dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, pertenecen a docentes que tienen extensión de la actividad laboral (habitual y no habitual) y en este mismo sentido, los puntajes menores entre la variable y Conflicto de Rol, Sentimiento de Grupo, Integración en la Empresa y Posibilidad de desarrollo en el Trabajo pertenecen a los docentes que extienden habitualmente su jornada laboral y además presentan una condición desfavorable para el grupo.

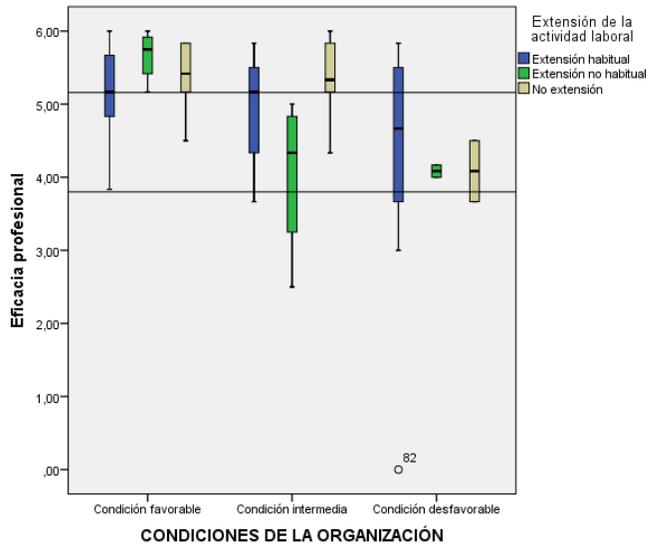
Por dichas razones, se podría decir que posiblemente los docentes, al percibir unas Condiciones de la Organización desfavorables, unas bajo apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, que se les exige tareas contradictorias, además no se sienten parte de un colectivo y a su vez genera una baja integración con la Universidad, termina generando la sensación de una baja eficacia en el desarrollo de su trabajo y por tanto terminan extendiendo su actividad laboral para compensar las exigencias del quehacer docente (63).

**Tabla 31:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Eficacia Profesional entre los puntajes estratificados de los componentes de Condiciones de la Organización y Categoría Docente.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,003	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CO-Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,008	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Conflicto del rol.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CO-Apoyo social liderazgo-Sentimiento de grupo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Integración en la empresa.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de CO-Control sobre el trabajo-Posibilidad de desarrollo el trabajo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,019	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

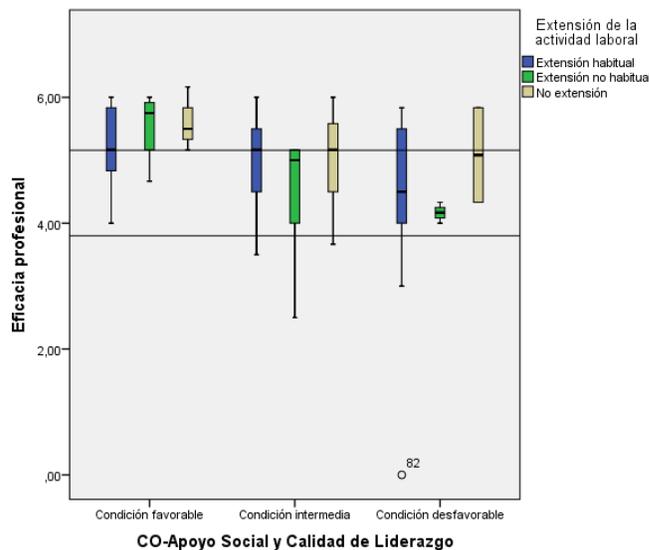
**Gráfica 134:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Condiciones de la Organización.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

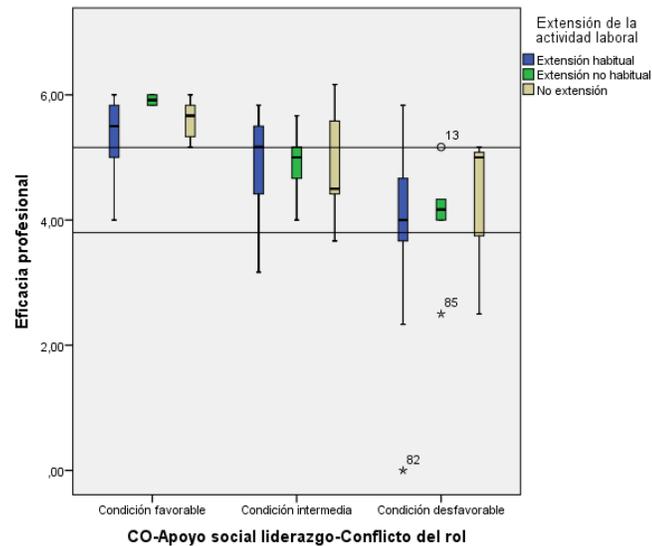
**Gráfica 135:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

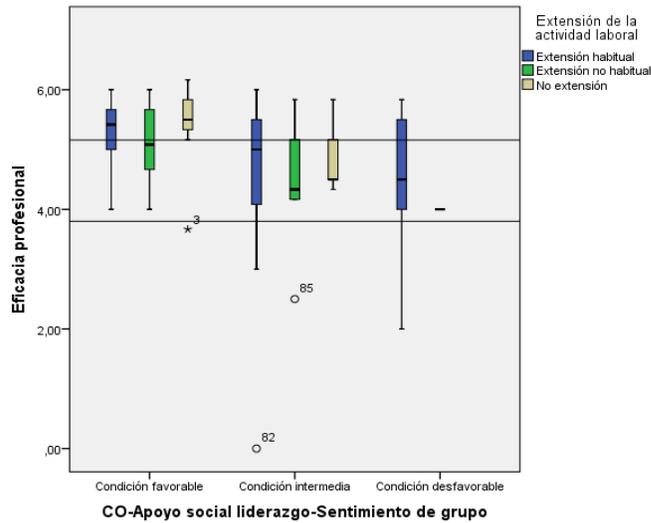
**Gráfica 136:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Conflicto de Rol.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condiciones favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

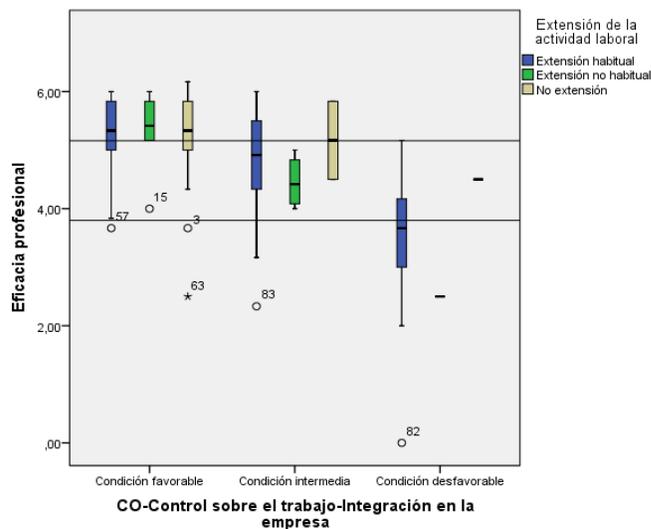
**Gráfica 137:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Sentimiento de Grupo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 138:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional e Integración con la Empresa.

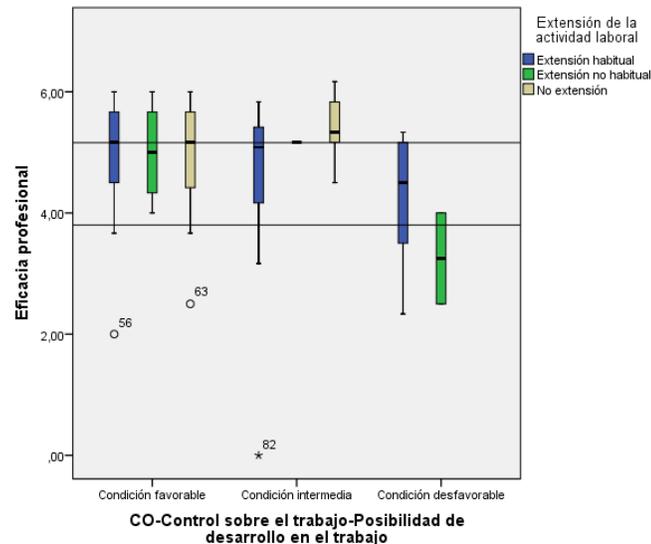


Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las

condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 139:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

#### 5.3.5.2.4 Agotamiento, Eficacia Profesional y Cinismo

Las variables Agotamiento y Eficacia profesional, parecen estar modificadas de alguna forma por el Cinismo Laboral (ver Tabla 32), no obstante el comportamiento de las categorías de este último son muy variadas, sin embargo, las calificaciones más altas para la variable Agotamiento y más bajas para Eficacia Profesional, corresponden a docentes que extienden habitualmente su actividad laboral y tiene una condición desfavorable para Cinismo (ver Gráficas 142 y 143).

Bien pareciera por lo anterior que, posiblemente la extensión de la actividad laboral de forma habitual, está generando docentes indiferentes con el trabajo, agotados emocionalmente y poco eficaces en el quehacer Universitario.

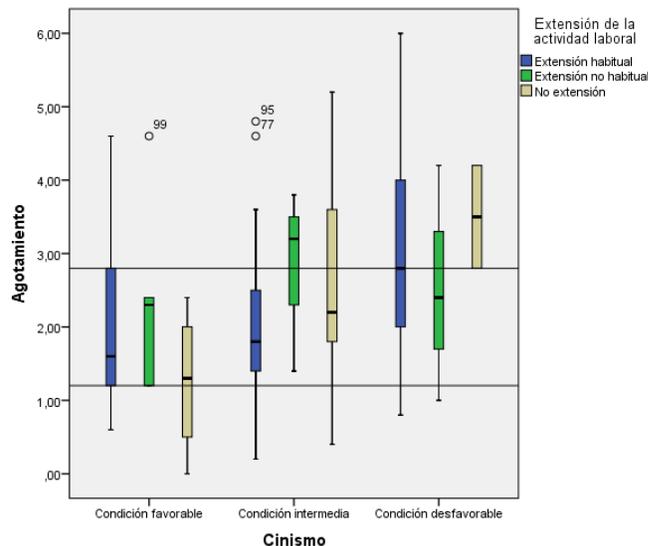
Por otra parte se puede decir que el estrés docente y el síndrome de burnout están asociados a una baja motivación intrínseca, como consecuencia del desarrollo de bajas creencias de eficacia y del rechazo de metas que impliquen desafío y posibilidad de mejora y formación. El profesor, al considerar que no es capaz de realizar su trabajo, no se implica en el logro de objetivos, y no recibe la recompensa del éxito y no se siente motivado (126). Sin embargo, el apoyo social en el trabajo aparece en los estudios sobre el estrés laboral y el síndrome de quemarse, como una de las principales variables que permiten prevenir y aliviar las respuestas que el individuo genera ante los estresores y sus efectos (127).

**Tabla 32:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de la variable Agotamiento y Eficacia Profesional entre los puntajes estratificados de Cinismo Laboral.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de Agotamiento es la misma entre las categorías de Cinismo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,035	Rechazar la hipótesis nula.
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de Eficacia profesional es la misma entre las categorías de Cinismo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 140:** Diagrama comparativo de la variable Agotamiento y Cinismo.

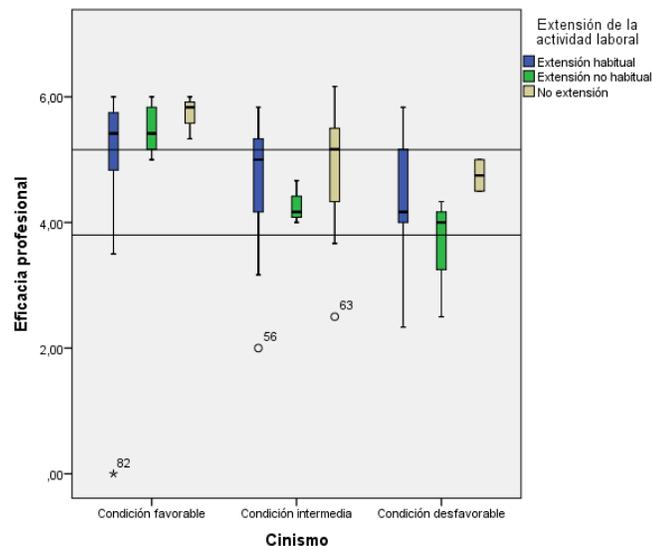


Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Agotamiento, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las

condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 141:** Diagrama comparativo de la variable Eficacia Profesional y Cinismo.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Eficacia Profesional, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

### 5.3.5.3 Carga mental y manifestaciones de salud

La Carga Mental al parecer está relacionada con el descanso y sueño, el consumo de medicamentos para conciliar el sueño y/o por estrés y por las manifestaciones somáticas a nivel nervioso (ver Tabla 33). A pesar de que el comportamiento es heterogéneo, se puede decir que aquellos docentes que extienden de forma habitual su trabajo tienen los puntajes más bajos para Carga Mental si descansan menos de 4 horas para una jornada de trabajo, el patrón se conserva en aquellos docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual y que consumen algún tipo de medicamento para conciliar el sueño y/o por estrés así como aquellos que tienen una condición intermedia y desfavorable para las manifestaciones nerviosas (ver Gráficas 142, 143 y 144). Esto permite suponer que los docentes extienden su actividad laboral de forma habitual y duermen pocas horas a

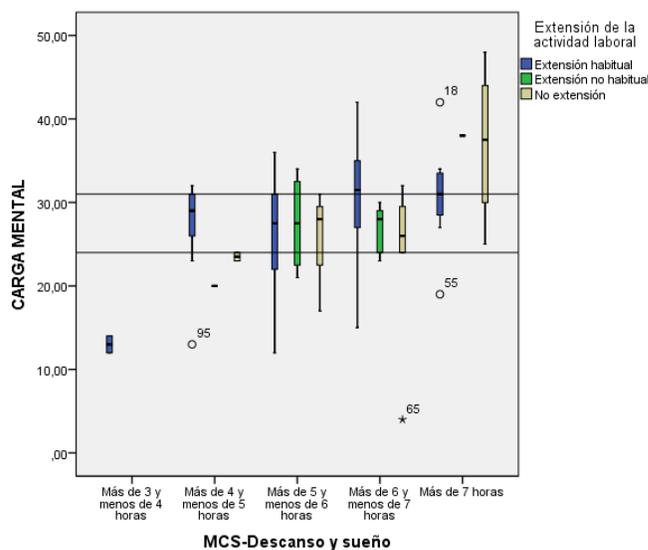
consecuencia de una condición desfavorable para Carga Mental (un alto volumen de trabajo frente al poco tiempo para realizarlo) y quizá esto produce una somatización a nivel nervioso (como tics nerviosos, sensaciones de hormigueo en su cuerpo y dificultades visuales) y para afrontar esta situación consumen algún tipo de medicamento para poder conciliar el sueño y para manejar el alto nivel de estrés derivado del trabajo.

**Tabla 33:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de las variables Carga Mental entre Manifestaciones de Salud.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de MCS-Descanso y sueño.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,005	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de Carga Mental-Exigencias psicológicas emocionales es la misma entre las categorías de MCS-Medicamentos sueño-estres.	Prueba U de Mann-Whitney independiente	,010	Rechazar la hipótesis nula.
1	La distribución de CARGA MENTAL es la misma entre las categorías de MFS-Nerviosas.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,013	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

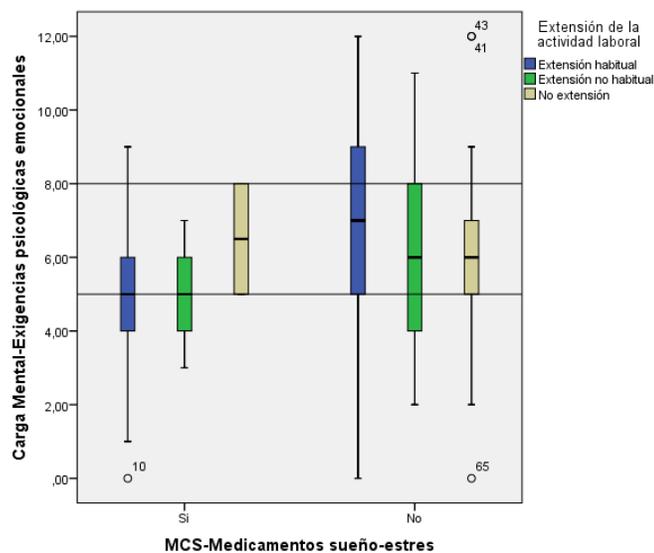
**Gráfica 142:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y Descanso y Sueño.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

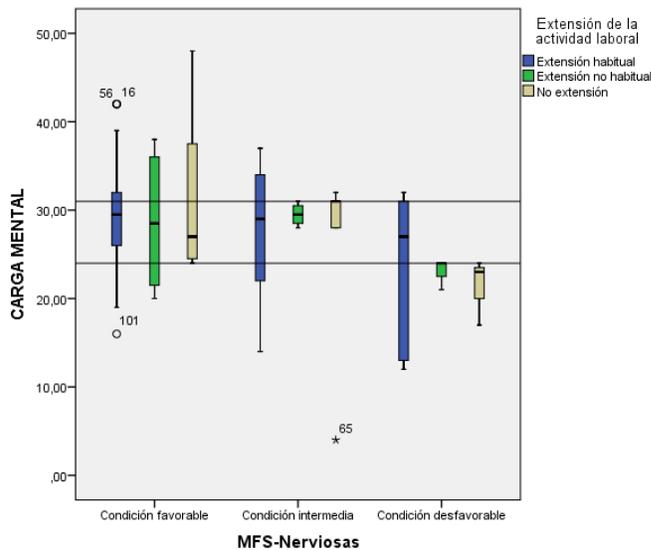
**Gráfica 143:** Diagrama comparativo de la variable Exigencias Psicológicas Emocionales y consumo de Medicamentos por sueño y/o estrés.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Exigencias Psicológicas Emociones, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 144:** Diagrama comparativo de la categoría Carga Mental y alteraciones Nerviosas.



Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para Carga Mental, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

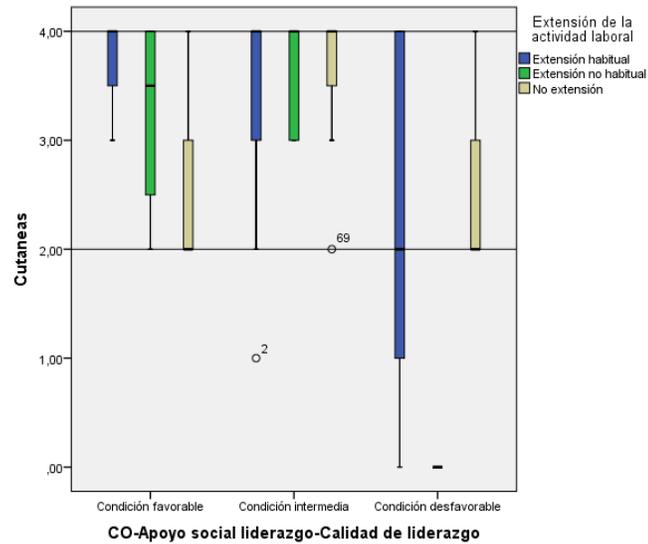
Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

Asimismo, la somatización del estrés a nivel Cutáneo, parece estar influenciado por el Apoyo Social y la Calidad de Liderazgo recibido en la Universidad (ver Tabla 34). De ahí que los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual y presentan los puntajes más bajos para Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (ver Gráfica 145)). Quizá esto, sea un indicador de somatización del estrés a nivel cutáneo a consecuencia de un deterioro en la calidad del liderazgo de los superiores y problemas con los compañeros de trabajo y la extensión habitual del trabajo (72).

**Tabla 34:** Resultado de la prueba no paramétrica comparativa de alteraciones Cutáneas entre Calidad de Liderazgo.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Cutáneas es la misma entre las categorías de Apoyo social liderazgo-Calidad liderazgo.	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

**Gráfica 145:** Diagrama comparativo de alteraciones Cutáneas y Calidad de Liderazgo.

Nota: El diagrama está dividido en tres secciones diferenciadas por dos líneas horizontales dentro del cuadro para alteraciones Cutáneas, la primera línea en dirección ascendente, marca el límite superior de las condiciones desfavorables y el inicio de las condiciones intermedias, la segunda línea marca el límite de las condiciones intermedias y el inicio de las condición favorables

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.



## 6. Conclusiones y recomendaciones

Los docentes de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional desarrollan un grupo de 24 actividades misionales, es decir que cada grupo tiene más actividades inmersas, por tanto los docentes deben cumplir con múltiples actividades en un tiempo reducido de trabajo y esto hace que la mayoría de los docentes extiendan su actividad laboral de forma permanente. Las principales actividades que interfieren con el aprovechamiento del tiempo libre son en su orden: la preparación de clases, laboratorios y/o talleres, la producción académica de libros, artículos, ensayos, traducciones, la formulación de proyectos, las evaluaciones de estudiantes, la dirección de trabajos de grado como tesis, monografías y pasantías, la participación en eventos como seminarios, conferencias y foros, ser jurado de trabajos académicos, la preparación de actividades virtuales y/o en línea utilizando internet, la atención a exámenes de admisión como entrevistar, aplicar examen y calificar, la asesoría o atención a estudiantes, la revisión de trabajos asignados por su facultad y/o departamento, la elaboración de guías académicas y de laboratorios y las reuniones docentes, de Facultad y/o departamento.

La mayoría de los docentes manifiesta trabajar todos los días de la semana de forma habitual, se han dado casos donde los docentes trabajan casi 100 horas en la semana. Hay una sobrecarga de trabajo y las TICs facilitan la extensión de la actividad laboral. Los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual atribuyen como principales causas el apremio del tiempo, la variedad de actividades, la asignación de trabajo y la personalidad.

La asignación de estas actividades posiblemente está relacionada con las Condiciones de la Organización del trabajo que tiene la Universidad y esto está generando una sobrecarga de trabajo en los docentes. Las Condiciones de la Organización son desfavorables para la mayoría de los docentes y esto se podría asociar con un deficiente apoyo social por parte de los jefes inmediatos y/o superiores, los compañeros de trabajo, una baja calidad de liderazgo, que a su vez influye en la extensión de la actividad laboral, aumenta negativamente su Carga Mental.

Las exigencias psicológicas derivadas del trabajo tal vez están influenciadas negativamente por el liderazgo de los jefes inmediatos, los docentes perciben falta de apoyo, un bajo reconocimiento del trabajo y autonomía, no se sienten parte de un grupo y esto quizá obliga a extender las horas de trabajo de forma habitual, como compensación a la demanda exigida por el trabajo.

Los docentes perciben conflicto en el rol desempeñado y esto quizá puede estar asociado a las dificultades en las oportunidades de poner en práctica sus conocimientos, habilidades y experiencias, dado que existe contradicciones en el desarrollo del trabajo que obligan a extender la actividad laboral. Hay poca relación social con los compañeros de trabajo quizá por el número de actividades por desarrollar, la baja influencia y dificultad en el control de los tiempos de trabajo y esto obliga a extender la actividad laboral para la mayoría de los docentes.

Los docentes que extienden la actividad laboral de forma habitual presentan dificultades para formar parte de un colectivo en el trabajo, producto del deterioro de las interrelaciones con los compañeros y estudiantes, la percepción de un elevado esfuerzo y un bajo nivel de recompensa y la pérdida progresiva del intercambio entre el trabajo y quien lo realiza.

La percepción de un gran esfuerzo frente a una pobre compensación recibida manifestada por los docentes, quizá se debe a una gran demanda de exigencias psicológicas por mantener la neutralidad en el trato con las personas en el trabajo, la baja gestión de los mandos inmediatos, el poco apoyo de los superiores y un deterioro en la implicación del trabajo con la Universidad, esto está afectando la estima de los docentes.

Los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual, presentan problemas con la autonomía en su trabajo, un bajo sentido del mismo y un deficiente control con el tiempo empleado en su desarrollo y esto puede generar alteraciones en su salud. Hay un deterioro en el control de los tiempos de trabajo a consecuencia de las largas jornadas de trabajo derivadas de la interacción emocional con el quehacer docente y la doble presencia para el caso de las mujeres.

Los docentes deben extender habitualmente su trabajo por la gran cantidad de actividades que tienen que realizar, eso a su vez genera una alta Carga Mental, lo anterior se podría decir que es consecuencia de una baja autonomía y esto finalmente repercute en una deficiente administración del tiempo libre. Para el caso de las profesoras, la doble presencia incrementa los tiempos de trabajo, generando conflicto en la administración del tiempo libre.

La convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y el cuidado de los familiares presentan dificultades posiblemente por extender la actividad laboral y trabajar hasta los 7 días de la semana, la cantidad de actividades a realizar y la interacción con estudiantes y docentes que a su vez generan una alta Carga Mental y esto pareciera que genera en los docentes una percepción de un gran esfuerzo frente a un bajo nivel de recompensa. Los docentes manifiestan tener problemas entre el trabajo y el desarrollo de la vida familiar, posiblemente a consecuencia de la extensión de la actividad laboral, siendo esta mayor en docentes que trabajan por más de 56 horas.

Más de la mitad de los docentes presenta algún problema asociado con su salud, la mayoría de los docentes presentan algún grado de agotamiento emocional, más de la mitad cinismo frente al trabajo y casi la mitad una baja eficacia profesional, la mayoría de estos síntomas están presentes en docentes que extienden habitualmente su trabajo.

Casi la mitad de los docentes tiene un IMC que está por encima del peso normal, más de una décima parte de estos presenta antecedentes de HTA y más de dos quintas partes problemas asociados a Colesterol, mayoritariamente los datos reportados proviene de docentes que extienden habitualmente su actividad laboral. Los docentes reportan dolor en la parte anterior del cuerpo principalmente a nivel de la cabeza y a nivel posterior el principal sitio que refieren los docentes sentir dolor es el Cuello, el reporte es mayor en docentes que extienden su trabajo de forma habitual.

La mayoría de los docentes reporta que no fuma, sin embargo quienes fuman más cigarrillos son docentes que extienden habitualmente su jornada de trabajo. Asimismo, la mayoría de los docentes manifiestan no consumir alcohol, no obstante, quien consume licor diario corresponde a docentes que extienden su habitualmente su actividad laboral, más de una quinta parte de los docentes consumen algún tipo de medicamentos para poder conciliar el sueño y/o para manejar el estrés, una gran parte de docentes que extienden habitualmente su trabajo duermen menos de 6 horas, la mayoría de los docentes que no realizan actividad física, son profesores que extienden habitualmente su actividad laboral.

Las Condiciones de la Organización, influyen sobre la jornada de trabajo y el estado de salud de los docentes y al mismo tiempo aquellos docentes que extienden de forma habitual su trabajo son los que presentan un mayor deterioro de su salud. Por otra parte, pareciera que la baja influencia sobre el control del trabajo, el poco reconocimiento y el trato recibido a cambio del esfuerzo invertido, genera también una extensión de la actividad laboral de forma habitual y con la extensión, el aumento de la Carga Mental; lo anterior parece deteriorar la salud de los docentes. Finalmente, una de las consecuencias que se manifiesta en el estado de salud, podría ser la ausencia de sueño y el estrés y cuando está fuera de control, en algunos casos se recurre al consumo de medicamentos para su manejo.

Las exigencias emocionales derivadas de la interacción con los compañeros de trabajo y atención de los estudiantes, más el reconocimiento por el trabajo, generan extensión habitual de la actividad laboral; que al prolongarse frecuentemente incrementa la carga mental, Además algunos docentes recurren al consumo de medicamentos para el manejo de la misma y esto finalmente termina generando un deterioro en la salud mental.

Podría decir que existe una insatisfacción con el trabajo, dado que no cumple con las expectativas de los docentes y esto puede ser consecuencia de una baja autonomía frente a las altas exigencias emocionales derivadas de la interacción con los compañeros

y atención de estudiantes, además existe un deficiente apoyo de los superiores y compañeros de trabajo, así como la sensación de no pertenecer a un colectivo en el trabajo, obligando a extender la actividad laboral casi de forma permanente para cumplir con la exigencias laborales.

Los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual están sometidos a unas altas exigencias psicológicas emocionales derivadas de la interacción con sus compañeros y atención de estudiantes y esta alta demanda emocional se traduce en estrés, manifestaciones nerviosas y alteraciones gastrointestinales.

Extender la actividad laboral de forma habitual posiblemente es consecuencia de unas deficientes condiciones de la organización, principalmente del apoyo social y calidad de liderazgo y compensación del trabajo, esto genera un mayor agotamiento emocional en los docentes.

Los docentes extienden habitualmente su actividad laboral, quizá por una baja gestión de los mandos inmediatos o esta se da en la búsqueda de un mayor reconocimiento y/o por tener una mayor estabilidad laboral, no obstante se invierte una gran cantidad de esfuerzo que se traduce en la extensión de la actividad laboral y finalmente ésta genera agotamiento emocional en los docentes.

El altísimo agotamiento emocional reportado en esta población, quizá es producto de una alta demanda de actividades misionales, de la interacción con los estudiantes y compañeros de trabajo y para dar respuesta a esta sobrecarga, necesariamente se debe ampliar la jornada de trabajo.

Los docentes que extienden su actividad laboral de forma habitual, posiblemente han perdido su motivación por el trabajo y esto es consecuencia de las exigencias contradictorias en el trabajo, el bajo reconocimiento frente al esfuerzo empleado y el tiempo dedicado a la producción académica que exige la categoría de docente asociado.

Posiblemente los docentes, al percibir unas condiciones de la organización desfavorables, un bajo apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, exigencia de tareas contradictorias, baja integración con la Universidad y además no se sienten parte de un colectivo, termina generando la sensación de una baja eficacia en el desarrollo de su trabajo y por tanto terminan extendiendo su actividad laboral para compensar las exigencias del quehacer docente. Lo anterior muestra posiblemente que, la extensión de la actividad laboral de forma habitual, está generando docentes indiferentes con el trabajo, agotados emocionalmente y poco eficaces en el quehacer Universitario.

Los docentes extienden su actividad laboral de forma habitual y duermen pocas horas quizá a consecuencia de una condición desfavorable para carga mental (un alto volumen de trabajo frente al poco tiempo para realizarlo), produciendo una somatización a nivel

nervioso y, para afrontar esta situación consumen algún tipo de medicamento para poder conciliar el sueño y para manejar el alto nivel de estrés derivado del trabajo.

En resumen la extensión de la actividad laboral pareciera afectar la salud de los docentes generando problemas a nivel mental, sobre las emociones de los docentes y su estima; además genera estrés y somatización del mismo manifestado en alteraciones gastrointestinales, nerviosas y cutáneas, afecta el descanso y sueño; afecta el control y satisfacción sobre el trabajo y finalmente se puede decir que existe agotamiento emocional en esta población.

La utilización adecuada del tiempo libre es un amortiguador del estrés laboral y extender la actividad laboral debe considerarse una elección personal que depende en gran medida de lo que la persona quiera sacrificar y/o renunciar. Se recomienda una mayor organización de las actividades laborales y extra-laborales que permitan un uso más activo del tiempo libre, privilegiando el ejercicio físico, que se perfiló como un elemento protector contra trastornos en la salud física y mental (75).

La incorporación e incremento de las mujeres en el entorno académico exige la creación de un nuevo modelo de trabajo que permita tanto al hombre como a la mujer poder trabajar una jornada completa y cuidar ambos de su familia, compartiendo responsabilidades por partes iguales, esto debe considerarse teniendo en cuenta las nuevas formas de organización familiar (75)

Se sugiere crear nuevos modelos de liderazgo, en contraposición a los modelos tradicionales de liderazgo en los que las conductas de los líderes se basan en modelos de liderazgo, teniendo en cuenta valores ideológicos y morales, contenidos simbólicos, mensajes visionarios e inspiradores, autoconciencia, así como sentimientos y emociones (128).

Se sugiere que los docentes deben aspirar hoy a la realización del trabajo elegido en el tiempo elegido y la acomodación del tiempo de trabajo a quien lo realiza y no al revés. De lo que se trata, frente a los dramáticos cambios producidos en la realidad socioeconómica, es buscar los instrumentos adecuados para lograr un nuevo equilibrio entre las necesidades personales, familiares, de protección de los docentes y la eficacia productiva (129).

Las habituales largas horas de trabajo no solamente afectan adversamente la salud y la seguridad de los docentes, sino que también afectan la productividad individual de éstos y de la Universidad. Los docentes que habitualmente extienden su actividad laboral, podrían en un tiempo determinado reducir su productividad por hora, debido a una mayor fatiga acumulada, y aquellos con largas horas y/o grandes cargas de trabajo tienen una menor satisfacción y motivación en el trabajo, así como mayores índices de ausentismo, estos factores eventualmente resultan en costos adicionales para los docentes (3). El

tiempo de trabajo estructura en gran medida la forma de vida de la población activa, se sugiere tener en cuenta el número de horas que se destinan al trabajo (81).

Se sugiere poner como tema de discusión al interior de la planta docente la conjugación del trabajo y de la vida familiar, esto debe apuntar a conservar suficiente tiempo para combinar el trabajo remunerado con la familia y las obligaciones domésticas, tales como el cuidado de la familia (99). El “tiempo de trabajo decente” es también el tiempo de trabajo productivo, la Universidad y sus docentes reconocen que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de estos no es solamente “lo que se debe hacer”, sino que puede ser también una estrategia de competitividad. Las prácticas y políticas que buscan promover el “tiempo de trabajo decente” pueden beneficiar a la Universidad de varias maneras, tal como aumentar su productividad, reducir los índices de ausentismo, mejorar la actitud y motivación de los docentes, esto debería ser objetivo principal de la Universidad y sus docentes (3).

Finalmente se sugiere, realizar estudios más detallados sobre las condiciones de trabajo de los docentes, donde se puede establecer una relación de los efectos que ésta generan en la salud, involucrando a toda la planta docente, no solo a los que tienen la categoría de dedicación exclusiva.

## 7. Limitaciones del estudio

La recolección de la información se inició en el II periodo del 2011 y se decide finalizar en Enero de 2014. La principal limitación estuvo relacionada con la recolección de la información en los siguientes aspectos:

### *Trámites administrativos*

Una vez se tenía el aval del comité de ética para proceder con la recolección de la información, se procedió a gestionar en las facultades los respectivos permisos para aplicar las encuestas a los docentes, no obstante la respuesta de algunas Facultades tardó hasta un semestre para poder proceder con la investigación.

### *Actividades de los docentes*

Las múltiples actividades docentes y el tiempo que disponían, fueron las principales limitantes para la recolección de la información. La consecución de las citas con los docentes para la aplicación del cuestionario, eran difíciles por lo antes mencionado, una vez se conseguía la cita, ésta se aplazaban en repetidas ocasiones (en un caso se aplazó hasta 14 veces), principalmente porque tenían mucho trabajo, salía algo urgente que resolver, olvido del docente, viajes al interior y exterior del país.

### *Anormalidad académica*

La anormalidad académica (como paros, asambleas de estudiantes, docentes y administrativos) dentro de la universidad, generó el cese de actividades por días y en ocasiones hasta por meses de la misma. Esto hizo difícil la ubicación de los docentes en su oficina o por email (los docentes respondía su deseo de participar una vez finalizara la anormalidad académica), además si se tenía cita, no se podía aplicar el cuestionario por no disponer de un espacio donde diligenciarlo.

Finalmente, se habló con el docente asesor de estadística, la directora de tesis y se decide cerrar la recolección de la información por el largo tiempo dedicado a esta actividad y las limitaciones presentadas. Los resultados de la recolección son los presentados en la Tabla 35. En el estudio se dejó únicamente las facultades y

departamentos con muestra completa y los resultados se presentaron de acuerdo a la población total recolectada (104 docentes).

Se encontró dificultad al momento de investigar un tema muy específico como fue: extensión de la actividad laboral y las potenciales manifestaciones de salud en docentes. Y para poder dar respuesta a este objetivo fue necesario construir una herramienta para recolectar la información a partir de tres instrumentos y la creación de un inventario, dejando en evidencia la necesidad de construir instrumentos que permitan medir y así sobrepasar el proceso descriptivo.

**Tabla 35:** Recolección de la información del estudio

Facultad	Departamento	Muestra	Aplicada	Estudio
<b>Agronomía</b>	Agronomía	9	9	9
	Arquitectura	1	1	1
	Artes plásticas	1	1	1
<b>Artes</b>	Cine y televisión	1	0	
	Conservatorio	1	0	
	Diseño gráfico	1	0	
	Biología	10	10	10
	Estadística	8	8	8
	Farmacia	8	8	8
<b>Ciencias</b>	Física	13	13	13
	Matemáticas	7	7	7
	Química	16	16	16
	Geociencias	7	2	
<b>Ciencias Económicas</b>	Escuela de administración pública	2	2	2
	Escuela de economía	1	1	1
	Antropología	1	1	1
	Filosofía	1	1	1
	Historia	1	1	1
<b>Ciencias Humanas</b>	Lingüística	1	1	1
	Literatura	1	1	1
	Psicología	1	1	1
	Sociología	1	1	1
	Geografía	1	0	
<b>Derecho, Ciencias Políticas y Sociales</b>	Ciencias políticas	1	0	
<b>Enfermería</b>	Enfermería	11	11	11
<b>Ingeniería</b>	Ingeniería Civil y Agrícola	10	4	
	Ingeniería mecánica y mecatrónica	9	3	
	Ingeniería química y ambiental	10	5	
	Microbiología	1	1	1
<b>Medicina</b>	Movimiento corporal humano	1	1	1
	Comunicación humana	1	0	
	Medicina interna	1	0	
	Ocupación humana	1	0	
	Salud pública	1	0	
<b>Medicina Veterinaria y Zootecnia</b>	Ciencias para la producción animal	3	3	3
	Ciencias para la salud animal	4	4	4
<b>Odontología</b>	Odontología	1	1	1
	<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>118</b>	<b>104</b>

Fuente: Telpiz, Silvio. Encuesta extensión de actividad laboral y manifestaciones de salud en docentes, 2011-2014.

# Anexos

**Anexo 1: Consentimiento informado****UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO****A. INFORMACION DEL PROYECTO**

Usted ha sido invitado(a) a participar del estudio titulado “***Extensión de la actividad laboral (horas de trabajo) en el tiempo libre y potenciales manifestaciones sobre la salud de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá***” que se desarrolla como proyecto de tesis de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia; por esta razón, es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el proyecto de manera que le permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda que surja al respecto, le será aclarada por los investigadores responsables.

El estudio pretende identificar la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y su relación potencial con las manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, con lo cual se busca mejorar la calidad de vida de los docentes vinculados a la Universidad; el conocimiento obtenido de la investigación será utilizado para plantear una nueva forma de organización del tiempo de trabajo docente, una carga de trabajo ajustada a las demandas físicas y mentales que no deterioren la salud de los docentes y una planeación de actividades acorde con la jornada del docente. En este sentido, el conocimiento y la experiencia que usted tiene como docente de esta prestigiosa institución, así como su participación en forma voluntaria de este estudio, son fundamentales para el desarrollo y buen término de la investigación que aquí se menciona. Su participación consiste en suministrar información básica relacionada con el tema de estudio, a través del cuestionario que se ha elaborado para tal fin.

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del proyecto de investigación con fines netamente académicos, cuyos resultados podrán ser conocidos por usted y la Universidad, una vez haya concluido; así como también podrán ser divulgados en revistas y eventos científicos de carácter nacional e internacional.

Adicionalmente, podrá aclarar dudas relacionadas con su participación en cualquier momento de desarrollo del estudio y queda usted en total libertad para no responder alguna pregunta si considera que no es pertinente, así como también para decidir retirar su participación de esta investigación cuando lo desee. Los datos de contacto de los investigadores responsables del proyecto son:

- Investigador principal: Germán Telpiz de la Cruz, e-mail: [sgtelpizd@unal.edu.co](mailto:sgtelpizd@unal.edu.co)
- Directora del proyecto: María Amparo Lozada, e-mail: [malozadad@unal.edu.co](mailto:malozadad@unal.edu.co)
- Teléfono: 3165000 Ext. 17017-17060

**B. DECLARACION PERSONAL**

- He sido invitado(a) a participar en el estudio “*Extensión de la actividad laboral (horas de trabajo) en el tiempo libre y potenciales manifestaciones sobre la salud de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá*”
- Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito del proyecto de investigación y se me han aclarado las dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio.
- Acepto participar de manera voluntaria en el proyecto, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Participante:

Investigadores:

---

Nombre:  
C.C.

---

GERMAN TELPIZ DE LA CRUZ  
C.C. 817.715.335

---

MARÍA AMPARO LOZADA  
C.C. 41.484.484**C. LUGAR Y FECHA:** \_\_\_\_\_

## Anexo 2: instrumento para determinar extensión de la actividad laboral en docentes.

<b>CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EXTENSIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y MANIFESTACIONES DE SALUD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE BOGOTÁ, 2012</b>	 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA</b>
--	--

## INSTRUCCIONES

Con el presente cuestionario se pretende identificar la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y su relación potencial con las manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, 2012. Los resultados colectivos del cuestionario servirán para sugerir acciones que mejoren las condiciones de salud y trabajo encontradas.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por el investigador y está sujeta al mantenimiento del secreto profesional; la información será utilizada exclusivamente para fines académicos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ningún docente de forma individualizada.

El diligenciamiento del cuestionario es INDIVIDUAL y VOLUNTARIO. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que siga las instrucciones de cada pregunta a contestar. En la última página existe un espacio para adicionar algún comentario respecto al cuestionario y/o a sus condiciones de salud y trabajo que no estén contempladas.

Registre por favor, los siguientes datos:

## I. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha:	/ /	Las siguientes preguntas hacen referencia a datos socio-
Facultad a la cual pertenece:		Departamento al cual pertenece:

demográficos generales, **elija una sola respuesta**, por favor.

<b>1. ¿Cuál fue el último grado realizado y terminado?:</b> <input type="checkbox"/> Profesional(1) <input type="checkbox"/> Maestría(4) <input type="checkbox"/> Especialización(2) <input type="checkbox"/> Doctorado(5) <input type="checkbox"/> Especialidad médica(3) <input type="checkbox"/> Post-doctorado(6)	<b>5. Usted, ¿Se identifica con el género?:</b> <input type="checkbox"/> Femenino(1) <input type="checkbox"/> Masculino(2) <input type="checkbox"/> Transgénero(3)
<b>2. ¿Qué dedicación tiene con la Universidad?</b> <input type="checkbox"/> Tiempo completo(1) <input type="checkbox"/> Dedicación exclusiva(2)	<b>6. ¿Qué edad tiene?:</b> <input type="checkbox"/> Menos de 26 años(1) <input type="checkbox"/> Entre 46 y 55 años(4) <input type="checkbox"/> Entre 26 y 35 años(2) <input type="checkbox"/> Más de 55 años(5) <input type="checkbox"/> Entre 36 y 45 años(3)
<b>3. ¿Cuál es su categoría docente?:</b> <input type="checkbox"/> Asistente(1) <input type="checkbox"/> Titular(2) <input type="checkbox"/> Asociado(3)	<b>7. ¿Cuál es su estado civil?:</b> <input type="checkbox"/> Soltero(1) <input type="checkbox"/> Viudo(4) <input type="checkbox"/> Casado(2) <input type="checkbox"/> Unión libre(5) <input type="checkbox"/> Divorciado(3) <input type="checkbox"/> Separado(6)
<b>4. ¿Cuál es su sexo de nacimiento?:</b> <input type="checkbox"/> Mujer(1) <input type="checkbox"/> Hombre(2) <input type="checkbox"/> Intersexual(3)	

## II. EMPLEO ACTUAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

<b>8. Marque el ó los puestos que ha ocupado en el último semestre:</b> <input type="checkbox"/> Director de programa curricular(1) <input type="checkbox"/> Secretario académico(3) <input type="checkbox"/> Docente(5) <input type="checkbox"/> Vicedecano(2) <input type="checkbox"/> Decano(4) <input type="checkbox"/> Otro, ¿Cuál?(6): _____
--

<b>9. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la universidad? en años.</b>	<input type="text"/> Años
---	---------------------------

De la pregunta 10 a la 14, **elija una sola respuesta**, por favor.

<b>10. Estas preguntas hace referencia a la organización del trabajo.</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Siempre</th> <th>Muchas veces</th> <th>Algunas veces</th> <th>Sólo algunas vez</th> <th>Nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 ○</td> <td>1 ○</td> <td>2 ○</td> <td>3 ○</td> <td>4 ○</td> </tr> <tr> <td>0 ○</td> <td>1 ○</td> <td>2 ○</td> <td>3 ○</td> <td>4 ○</td> </tr> </tbody> </table>	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca												
0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○												
0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○												
<b>a) En el último año, ¿la dirección o superiores le han consultado sobre como mejorar la organización de su trabajo?</b>																
<b>b) En su día a día, ¿la dirección o superiores le permiten decidir como realizar su trabajo (métodos, orden de las tareas, etc)?</b>																

<b>11. ¿Qué días de la semana trabaja?</b> <input type="checkbox"/> De lunes a viernes(1) <input type="checkbox"/> De lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos(3) <input type="checkbox"/> De lunes a sábado(2) <input type="checkbox"/> Tanto entre semana como fines de semana y festivos(4)
---

<b>12. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo y tiempo que dispone.</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Siempre</th> <th>Muchas veces</th> <th>Algunas veces</th> <th>Sólo algunas vez</th> <th>Nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 ○</td> <td>3 ○</td> <td>2 ○</td> <td>1 ○</td> <td>0 ○</td> </tr> <tr> <td>4 ○</td> <td>3 ○</td> <td>2 ○</td> <td>1 ○</td> <td>0 ○</td> </tr> <tr> <td>0 ○</td> <td>1 ○</td> <td>2 ○</td> <td>3 ○</td> <td>4 ○</td> </tr> <tr> <td>0 ○</td> <td>1 ○</td> <td>2 ○</td> <td>3 ○</td> <td>4 ○</td> </tr> </tbody> </table>	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca																						
4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○																						
4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○																						
0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○																						
0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○																						
<b>a) ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</b>																										
<b>b) ¿En su trabajo tiene que trabajar muy rápido, deprisa?</b>																										
<b>c) ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?</b>																										
<b>d) ¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?</b>																										

<b>13. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico realiza usted?</b> <input type="checkbox"/> La mayor parte(4) <input type="checkbox"/> Aproximadamente la mitad(3) <input type="checkbox"/> Mas o menos una cuarta parte(2) <input type="checkbox"/> Tareas puntuales(1) <input type="checkbox"/> Ninguna(0)
--

<b>14. Estas preguntas tratan sobre las actividades familiares y/o domésticas y su trabajo</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Siempre</th> <th>Muchas veces</th> <th>Algunas veces</th> <th>Sólo algunas vez</th> <th>Nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 ○</td> <td>3 ○</td> <td>2 ○</td> <td>1 ○</td> <td>0 ○</td> </tr> <tr> <td>4 ○</td> <td>3 ○</td> <td>2 ○</td> <td>1 ○</td> <td>0 ○</td> </tr> <tr> <td>4 ○</td> <td>3 ○</td> <td>2 ○</td> <td>1 ○</td> <td>0 ○</td> </tr> </tbody> </table>	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas vez	Nunca																	
4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○																	
4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○																	
4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○																	
<b>a) Si falta algún día en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin realizar?</b>																					
<b>b) Cuando esta en la Universidad, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?</b>																					
<b>c) ¿Hay momentos en los que necesita estar en la Universidad y su casa a la vez?</b>																					

15. En el siguiente cuadro por favor registre el tiempo dedicado a su trabajo en los ÚLTIMOS siete días. El primer día (1 día) corresponde al día anterior al diligenciamiento del cuestionario (ayer), y así sucesivamente hasta llegar al séptimo día (7 día). Marque el día correspondiente a la fecha; si no trabajó alguno de los días, marque con una "X" el recuadro "no trabajé". Incluya el trabajo llevado a casa o desarrollado fuera del horario laboral y/o en el tiempo libre. No incluya los tiempos de transporte o las pausas para comer, descansar, excepto si combinó estas actividades con el trabajo. A continuación marque por favor el tiempo de trabajo mediante una línea, como lo muestra el siguiente ejemplo:

	Día	Mes	L	M	Mc	J	V	S	D	No trabajé	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	01	02	03	04	05		
1 Día	05	06	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																															

**Tiempo dedicado al trabajo en los últimos 7 días:**

	Día	Mes	L	M	Mc	J	V	S	D	No trabajé	Mañana							Tarde							Noche							Madrugada						
	Día	Mes	L	M	Mc	J	V	S	D	No trabajé	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	01	02	03	04	05				
1 Día			<input type="checkbox"/>																																			
2 Día			<input type="checkbox"/>																																			
3 Día			<input type="checkbox"/>																																			
4 Día			<input type="checkbox"/>																																			
5 Día			<input type="checkbox"/>																																			
6 Día			<input type="checkbox"/>																																			
7 Día			<input type="checkbox"/>																																			

16. ¿Cómo considera los últimos 7 días de trabajo indagados?, **elija una sola respuesta**, por favor.

Habituales(1)     Inusuales por ausencia temporal de trabajo(2)     Inusuales por otros motivos(3)

**III. CONTENIDO Y EXIGENCIAS DEL TRABAJO**

De la pregunta 17 a la 26, **elija una sola respuesta**, por favor.

17. Estas preguntas tratan sobre la exigencias cualitativas de su trabajo actual.	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Se producen en su trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
b) ¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
c) ¿Su trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
d) ¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
e) ¿Su trabajo requiere que calle su opinión?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
f) ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
g) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
h) ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>

18. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tiene en su trabajo.	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿Puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
b) ¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan su trabajo?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
c) ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
d) ¿Puede decidir cuando hace un descanso?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
e) ¿Puede dejar su trabajo para charlar con un compañero/a?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
f) ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
g) ¿Tiene influencia sobre el orden en que realiza sus tareas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>

19. Estas preguntas son sobre el contenido, desarrollo e integración con el trabajo.	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿La realización de su trabajo permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
b) ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
c) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
d) ¿Las tareas que hace le parecen importantes?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
e) ¿Se siente comprometido con su profesión?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
f) ¿Tienen sentido sus tareas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
g) ¿Su trabajo incluye diversas tareas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
h) ¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
i) ¿Habla con entusiasmo de la Universidad a otras personas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
j) ¿Siente que los problemas de la Universidad son también suyos?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
k) ¿Le gustaría quedarse en la Universidad para el resto de su vida laboral?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
l) ¿Siente que la Universidad tiene una gran importancia para usted?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>

20. Hasta que punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo. ¿En estos momentos, está preocupado/a....	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleado?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) por si le cambian las tareas en contra de su voluntad?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) por si le cambian el horario (horas de entrada y salida) contra su voluntad?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) por si le cambian el salario (que bajen su salario, que introduzcan salario variable)?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
21. Preguntas sobre definición de sus tareas y los conflictos en su trabajo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Hace cosas en su trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) ¿Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) ¿Su trabajo tiene objetivos claros?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
e) ¿Se le exigen cosas contradictorias en su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
f) ¿Sabe exactamente que se espera de usted el trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
g) ¿Tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
h) ¿La Universidad le informan con suficiente antelación cambios que afecten su futuro?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
i) Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
j) Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
22. Estas preguntas tratan sobre situaciones donde necesita ayuda en el trabajo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) Sus compañeros/as, ¿están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) ¿Recibe apoyo y ayuda de sus compañeros/as en su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) ¿Habla con sus compañeros/as sobre como desarrolla su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) ¿Recibe apoyo y ayuda de su inmediato/a superior?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
e) ¿Su inmediato/a superior está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
f) ¿Habla con su inmediato/a superior sobre como llevar a cabo su trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
23. Preguntas tratan sobre la relación con sus compañeros/as actuales de trabajo.	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Puede hablar con sus compañeros/as mientras esta trabajando?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) ¿Hay un buen ambiente de trabajo entre usted y sus compañeros/as?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) Entre compañeros/as, ¿se colaboran en el trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
24. Estas preguntas tratan sobre la relación con sus jefes y/o superiores inmediatos. Sus actuales jefes y/o superiores inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Se aseguran que cada docente tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) ¿Planifican bien el trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) ¿Resuelven bien los conflictos?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) ¿Se comunican bien con los docentes?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
25. En relación con su trabajo actual, ¿está satisfecho/a con...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) las condiciones del ambiente físico de trabajo como: ruido, ventilación, iluminación, temperatura, humedad?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) las condiciones locativas como: estado de los techos, paredes, pisos y ventanas?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) la localización y distribución de espacio que dispone en su puesto de trabajo?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) sus perspectivas laborales?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
e) el grado con que se emplean sus capacidades?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
f) su trabajo, tomándolo todo en consideración?	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
26. Por favor, diga que tan de acuerdo está con cada una de las siguientes frases.	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento recibido en la Universidad me parece adecuado.	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
b) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) En las situaciones difíciles en la Universidad, recibo el apoyo necesario.	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
d) En la Universidad me tratan injustamente	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○

**IV. ACTIVIDADES LABORALES REALIZADAS FUERA DE LAS HORAS NORMALES DE TRABAJO**

27. A continuación se presenta un listado de actividades laborales, marque con una "X", para aquellas que usted considera son la causa para trabajar en el tiempo libre o generan "extensión del tiempo de trabajo". Así mismo, marque con una "X" para aquellas actividades laborales que desarrolla en el tiempo libre.	CAUSA extensión de la actividad laboral	Actividades laborales desarrolladas en el tiempo libre
1) La preparación de clases o laboratorios, talleres, clases magistrales, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
2) La asesoría o atención a estudiantes	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
3) Las evaluaciones de estudiantes	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
4) La preparación de actividades virtuales y/o en línea utilizando internet	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
5) La evaluación del periodo académico	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
6) La atención a exámenes de admisión como entrevistar, aplicar examen, calificar.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
7) La planeación de semestre y/o asignaturas	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
8) La producción académica de libros, artículos, ensayos, traducciones, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
9) La elaboración de multimedia audiovisual, material fotográfico, filmico, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
10) La elaboración de guías académicas y de laboratorios.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
11) La participación en eventos como seminarios, conferencias, foros, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
12) La participación en grupos de investigación	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
13) La formulación de proyectos	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
14) la asesorías externas a empresas, gobierno, institutos, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
15) La dirección de trabajos de grado como tesis, monografías, pasantías, etc.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
16) La revisión de trabajos de docentes que van a ser promovidos.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
17) La revisión de trabajos asignados por su facultad, departamento.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
18) Ser jurado de trabajos académicos	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
19) Estudio patrocinado por la Universidad	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
20) La participación en unidades académicas, programas curriculares.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
21) Las reuniones (docentes, facultad, departamento, etc..)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
22) La asesoría a programa académicos	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
23) El diseño curricular	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
24) La representación en cuerpos colegiados	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
25) Otra, ¿Cuál? _____	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>

a) De los siguientes elementos, ¿Cuál o cuáles considera que generan extensión de la actividad laboral en su tiempo libre?

Correo electrónico(1)       Skype, Messenger(4)       Computador portátil, tablet(7)  
 Redes sociales (facebook, twitter, etc)(2)       Blackberry, Iphone(5)       Memorias portátiles(8)  
 Blackboard(3)       Celular(6)       Otro, ¿Cuál?(9) \_\_\_\_\_

28. Generalmente, el trabajo que desarrolla fuera de las horas normales de trabajo o en su tiempo libre ¿Se debe a?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VI. ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE**

De la pregunta 29 a la 30, elija una sola respuesta, por favor.

29. Las siguientes preguntas hacen referencia a la administración de su tiempo libre	Siempre	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca	
a) Su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para desarrollar en su tiempo libre, ¿Cuándo esta fuera del horario de trabajo?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
b) La necesidad de trabajar en el tiempo libre, ¿Se presenta?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
c) Sus actividades laborales, ¿Le dan oportunidad de convivir con su familia?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
d) Sus horarios de trabajo, ¿Le permiten participar en la realización de actividades domesticas?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>
e) Sus actividades laborales, ¿Le permiten participar del cuidado de su familia?	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	0 <input type="radio"/>

**VII. SALUD Y BIENESTAR PERSONAL**

30. En general, usted diría que su salud es:

Excelente(4)       Muy buena(3)       Buena(2)       Regular(1)       Mala(0)

31. Por favor indique los siguientes datos (aproximadamente): **Peso en Kg**  **Talla en m**

32. ¿Le han diagnosticado hipertensión arterial?, marque "Sí" o "No", por favor.  Sí(1)  No(2)

33. ¿Le han diagnosticado problemas de colesterol?, marque "Sí" o "No", por favor.  Sí(1)  No(2)

34. Por favor indique la frecuencia del consumo de las siguientes bebidas en un día normal de trabajo:

	Mañana	Tarde	Noche
a) Café (tazas de café)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) Coca cola, pepsi (latas o botellas)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
c) Bebidas energizantes (Red Bull, energy, etc) (latas o botellas)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

35. ¿Usted fuma?, marque "Sí" o "No", por favor.  Sí(1)  No(2)

a) . Si marco "Sí", responda la frecuencia de consumo de cigarrillos en un día norma, por favor.

Mañana	Tarde	Noche	Madrugada
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

36. ¿Usted consume licor?, marque "Sí" o "No", por favor  Sí(1)  No(2)

a) . Si marco "Sí", responda la frecuencia de consumo, por favor, elija **una sola** respuesta.

Diario(1)  Semanal(2)  Quincenal(3)  Mensual(4)  Ocasional(5)

37. ¿Usted realiza alguna actividad física?, marque "Sí" o "No", por favor  Sí(1)  No(2)

a) . Si marco "Sí", responda la frecuencia aproximada con que realiza esta actividad, por favor, elija **una sola** respuesta.

Menos de 30 minutos al día, 1 ó 2 veces por semana(1)  Entre 30 y 60 minutos al día, 3 ó 4 veces por semana(4)  
 Menos de 30 minutos al día, 3 ó 4 veces por semana(2)  Más de 60 minutos al día, 1 ó 2 veces por semana(5)  
 Entre 30 y 60 minutos al día, 1 ó 2 veces por semana(3)  Más de 60 minutos al día, 3 ó 4 veces por semana(6)

De la pregunta 38 a la 42, elija una sola respuesta, por favor.

38. Estas preguntas tratan sobre las sensaciones producidas por su trabajo	Siempre/ todos los días	Casi siempre/ Pocos veces por semana	Algunas veces/ Una vez por semana	Algunas veces/ Pocos veces al mes	Algunas veces/ Una vez al mes o menos	Casi nunca/ pocas veces al año	Nunca/ ninguna vez
a) ¿Esta emocionalmente agotado/a por su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
b) ¿Esta agotado/a al final de un día de trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
c) ¿Esta cansado/a cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día en su puesto de trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
d) ¿Trabajar todo el día es una tensión para usted?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
e) ¿Puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen en su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
f) ¿Esta "completamente desgastado/a" por su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
g) ¿Contribuye efectivamente con el que hacer de la Universidad?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
h) ¿Ha perdido interés por su trabajo desde que empezó en este puesto de trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
i) ¿Ha perdido entusiasmo por su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
j) ¿En su opinión es bueno/a en su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
k) ¿Le estimula conseguir objetivos en su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
l) ¿Ha conseguido muchas cosas valiosas en este puesto trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
m) ¿Se ha vuelto más cínic/a o desvergonzado/a respecto a la utilidad de su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
n) ¿Duda de la trascendencia y valor de su trabajo?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
o) ¿En su trabajo, tiene la seguridad de que es eficaz en la finalización de las tareas?	6 0	5 0	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0

39. Estas preguntas se refieren a como se ha sentido hace cuatro meses	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
a) ¿Ha estado muy nervioso/a?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
b) ¿Ha estado bajo/a de ánimo, que nada podía animarlo/a?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
c) ¿Se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
d) ¿Se ha sentido desanimado/a y triste?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
e) ¿Se ha sentido feliz?	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
f) ¿Ha tenido ánimos para estar con los compañeros/as de trabajo, la familia?	4 0	3 0	2 0	1 0	0 0
g) ¿Ha estado irritable?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
h) ¿Le ha costado tomar decisiones?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
i) ¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
j) ¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0
k) ¿Ha tenido dificultades con su familia, amigos, vecinos y otras personas?	0 0	1 0	2 0	3 0	4 0

40. Por favor diga si le parece CIERTA o FALSA cada una de las siguientes frases	Totamente cierto	Bastante cierto	No lo es	Bastante falso	Totamente falso
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
b) Estoy tan sano/a como cualquiera	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○
c) Creo que mi salud va a empeorar	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
d) Mi salud es excelente	4 ○	3 ○	2 ○	1 ○	0 ○

41. Aproximadamente, ¿Cuántas horas duerme, para un día normal de trabajo?

Menos de 3 horas(1)       Más de 4 y menos de 5 horas(3)       Más de 6 y menos de 7 horas(5)

Más de 3 y menos de 4 horas(2)       Más de 5 y menos de 6 horas(4)       Más de 7 horas(6)

42. Las siguientes preguntas hacen referencia a sintomatología padecida en su trabajo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Ha tenido dolor en el pecho u opresión?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
b) ¿Ha tenido sequedad, erupciones, irritación en la piel, le ha provocado rascarse?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
c) ¿Ha tenido dolor abdominal, cólico o ardor en el estomago?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
d) ¿Ha tenido diarrea, estreñimiento o inflamación del estomago?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
e) ¿Ha presentado indigestión, vomito?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
f) ¿Ha sentido tensión, espasmos musculares en hombros cuello y espalda?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
g) ¿Ha tenido sensación de hormigueo en brazos y piernas?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
h) ¿Ha presentado dificultad visual al enfocar o perdido la visión temporalmente?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
i) ¿Ha tenido "tics" nerviosos (movimientos musculares involuntarios de boca, ojos)?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
j) ¿Ha presentado falta de la libido (deseo sexual) por su pareja?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
k) ¿Ha sentido que le falta el aire al respirar?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
l) ¿Se ha accidentado con facilidad?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
m) ¿Ha presentado fuertes dolores de cabeza?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
n) ¿Ha presentado dificultad para dormir o conciliar el sueño?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
o) ¿Ha consumido algún medicamento para conciliar el sueño y/o por estrés?	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○

43. Pregunta exclusivamente el género femenino para mayores de 45 años, ¿Se ha presentado en usted la menopausia?, si la respuesta es afirmativa "Sí", pase a la pregunta 42 por favor.

Si(1)       No(2)

a) ¿Ha tenido alteraciones del ritmo menstrual?	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	0 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○

44. En las últimas cuatro semanas, cuando esta trabajando, ¿Ha sentido dolor en alguna parte de su cuerpo?, marque "Sí" o "No", por favor.

Si(1)       No(2)

a) Si marco "Sí", responda de acuerdo a los siguientes gráficos: 1) cada parte del cuerpo esta marcada con número, por ejemplo, la frente corresponde al número "1"; rellene los cuadros que están en blanco con el número correspondiente a la parte donde ha sentido dolor; 2) Indique la intensidad del dolor para cada parte del cuerpo marcada, donde "1" es dolor mínimo que no interfiere con su desempeño laboral y "10" es dolor intolerable que interfiere en sus actividades y 3) Marque la presencia del dolor es permanente o esporádico.

menor      DOLOR      mayor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Permanente	Esporádico
<input type="checkbox"/>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1 ○	2 ○
<input type="checkbox"/>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1 ○	2 ○
<input type="checkbox"/>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1 ○	2 ○
<input type="checkbox"/>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1 ○	2 ○
<input type="checkbox"/>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1 ○	2 ○

45. Observaciones del cuestionario o condiciones de trabajo que quiera referenciar:

---



---



---

Gracias por su participación y dedicación de su valioso tiempo en el diligenciamiento de este cuestionario. Salud y Seguridad en el Trabajo, un asunto de todas y todos los docentes de la Universidad Nacional de Colombia.

Anexo 3: **Prueba Piloto**

Calculo de la muestra para la prueba piloto en los Institutos de Investigación de la Universidad Nacional.

Calculo de la muestra	Muestra
N (Población)	42
k (Nivel de confianza)	95%
z (error muestral)	0,05
p	0,5
q	0,5
	38
Desviacion estandar	0,90

Calculo de la Muestra Estratificada				
Institutos	T completo	Exclusiva	Total	Muestra estratificada
Instituto de Biotecnología	2	5	7	6
Instituto de Ciencias y Tecnología de Alimentos	0	7	7	6
Instituto de Estudios Ambientales	2	0	2	2
Instituto Estudios en Comunicación y Cultura	10	3	13	12
Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales	0	4	4	4
Instituto de Genética	2	3	5	5
Instituto de Estudios Urbanos	4	0	4	4
			42	38

## Bibliografía

1. Caruso CC, Hitchcock EM, Dick RB, Russo JM, Schmit JM. Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors [Internet]. United States: Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health; 2004. Available from: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf>
2. Raediker B, Janben D, Schomann C, Nachreiner F. Extended working hours and health. *Chronobiol Int* [Internet]. 2006 Jan [cited 2014 Feb 14];23(6):1305–16. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17190715>
3. OIT. Tiempo de trabajo decente [Internet]. 1 era. Ginebra-Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2007. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145393.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf)
4. Costa G, Sartori S, Akerstedt T. INFLUENCE OF FLEXIBILITY AND VARIABILITY OF WORKING HOURS ON HEALTH AND WELL-BEING. *Chronobiol Int* [Internet]. 2006 Jan [cited 2014 Feb 1];23(6):1125–37. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17190700>
5. Haro-García L, Sánchez-Román R, Juárez-Pérez C, Larios-Díaz E. Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2007;45(2):191–7. Available from: [http://edumed.imss.gob.mx/edumed/rev\\_med/pdf/gra\\_art/A86.pdf](http://edumed.imss.gob.mx/edumed/rev_med/pdf/gra_art/A86.pdf)
6. Dembe AE, Erickson JB, Delbos RG, Banks SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med* [Internet]. 2005 Sep;62(9):588–97. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1741083&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
7. European -Commission. Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union [Internet]. European CO for OP of the, editor. Luxembourg; 2004. Available from: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006-EN.PDF)

8. UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud Docente [Internet]. Robalino M, Henríquez R, editors. Santiago de Chile: UNESCO, OREALC; 2005. Available from: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
9. Reimers F, Carnoy M, Brunner JJ, Panneflek A, Marchesi Á, Guiomar A. Protagonismo docente en el cambio educativo. Prelac [Internet]. 2005;1. Available from: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
10. Marcela L, Guerrero A, Tobón Fernando. Condiciones de Trabajo en Docentes de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia. salud pública [Internet]. 2000;2(3):272–82. Available from: <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDEQFjAB&url=http://www.revista.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/articulo/download/18935/19856&ei=Uur6UsGEGYH80wG8g4CQDQ&usg=AFQjCNFE2VC0tSWWWsjAyRaG9bibgV1BhA>
11. Lozada MA. La docencia ¿un riesgo para la salud? Av en Enfermería [Internet]. 2005;XXIII(1):18–30. Available from: [http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1\\_2.pdf](http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1_2.pdf)
12. Letzel. Institute for Occupational, Social, and Environmental Medicine, University Medical Center, Johannes Gutenberg University Mainz. Barranquilla: Universidad del Norte; 2011. Available from: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-266394.html>
13. Schomann C, Giebel O, Nachreiner F. DEVELOPMENT AND PRELIMINARY VALIDATION OF AN INDEX FOR INDICATING THE RISKS OF THE DESIGN OF WORKING HOURS TO HEALTH AND WELLBEING Carsten. Chronobiol Int [Internet]. 2006 Jan [cited 2014 Feb 14];23(6):1401–8. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17190722>
14. Kerkhof G a, Jansen B, van Amelsvoort LGPM. VITALWORKING HOUR SCHEMES: THE DYNAMIC BALANCE BETWEEN VARIOUS INTERESTS. Chronobiol Int [Internet]. 2006 Jan [cited 2014 Feb 14];23(6):1099–104. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17190697>
15. Betancourt O. Texto para la enseñanza e investigación de la SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO [Internet]. 1st ed. OPS/OMS-FUNSAID, editor. Quito: OPS/OMS-FUNSAID; 1999. Available from: [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDMQFjAA&url=http://xa.yimg.com/kq/groups/8655011/1459016672/name/SALUD\\_Y\\_SEGURIDAD%20OSCAR%20BETANCOURT.pdf&ei=-VT7UquiFPK40AHz1YCYCA&usg=AFQjCNFCSpTWjP\\_CtSU5aJnrUDERSd3UKA](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDMQFjAA&url=http://xa.yimg.com/kq/groups/8655011/1459016672/name/SALUD_Y_SEGURIDAD%20OSCAR%20BETANCOURT.pdf&ei=-VT7UquiFPK40AHz1YCYCA&usg=AFQjCNFCSpTWjP_CtSU5aJnrUDERSd3UKA)
16. UNESCO. CONFERENCIA MUNDIAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2009: Las Nuevas Dinámicas de la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo. 2009;5–8. Available from: [http://www.me.gov.ar/spu/documentos/Declaracion\\_conferencia\\_Mundial\\_de\\_Educacion\\_Superior\\_2009.pdf](http://www.me.gov.ar/spu/documentos/Declaracion_conferencia_Mundial_de_Educacion_Superior_2009.pdf)

17. Ibarra M, González L. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía , la empresa y el mercado de trabajo. 2009;(231):33–52. Available from: <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http://contaduriayadministracionunam.mx/enviar.php?type=2&id=406&ei=71v7UpCdOlR00wH3hoDYAw&usg=AFQjCNGaIRGejSYyLm7BSokmD3AoKoPMmQ>
18. Fina L, Pérez J, Toharia L. El reto del empleo. España: McGraw-Hill Interamericana de España; 2001.
19. Arrau F. LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LOS PAÍSES DE ECONOMÍAS AVANZADAS Y DE AMÉRICA LATINA. EL CASO CHILENO. 2005; Available from: [http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro318.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf)
20. OIT. Manual de buenas prácticas para la promoción del trabajo decente [Internet]. 1 ed. Organización Internacional del Trabajo. San José-Costa Rica: Litografía Mar y Mar Arena S.A.; 2004. Available from: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual\\_buenas\\_practicas\\_td\[full-text\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_td[full-text].pdf)
21. INSHT. Condiciones de trabajo [Internet]. Condiciones de trabajo y salud. Guía del monitor. 1989 [cited 2014 Feb 10]. p. 1. Available from: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>
22. Lozada A, Muñoz A. Experiencias en Investigación en Salud y Seguridad en el Trabajo [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2012. Available from: <http://www.dib.unal.edu.co/colecciondib/experiencias.html>
23. Díaz D. Profesionales de Enfermería en un Hospital de Tercer Nivel de Atención de la Red Pública de la Ciudad de Bogotá Condiciones de Trabajo de los Profesionales de Enfermería en un Hospital de Tercer Nivel de Atención de la Red Pública de la Ciudad de Bogotá. Universidad Nacional de Colombia; 2012.
24. Vilaret A, Ortiz Á. Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. EÍDOS [Internet]. 2013;6:36–47. Available from: [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCoQFjAA&url=http://www.ute.edu.ec/modulos/revista011/Download.aspx?path=\\svrquito09\Portal\\$\images\revistas\7\articulos\59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf&nombre=59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf&ei=jtEhU4bTMpGekQe07oBo&usg=AFQjCNFjukhpTpG9DBbZBcaJnp5Wkw9t0Q&sig2=1PQoqo-VtljDP-FOoUDnlg&bvm=bv.62922401,d.eW0](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCoQFjAA&url=http://www.ute.edu.ec/modulos/revista011/Download.aspx?path=\\svrquito09\Portal$\images\revistas\7\articulos\59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf&nombre=59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf&ei=jtEhU4bTMpGekQe07oBo&usg=AFQjCNFjukhpTpG9DBbZBcaJnp5Wkw9t0Q&sig2=1PQoqo-VtljDP-FOoUDnlg&bvm=bv.62922401,d.eW0)
25. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral [Internet]. 1st ed. Trabajo OI del, editor. Santiago de Chile; 2003. Available from: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>
26. INSHT. VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (ENECT 2007). Inst Nac Segur e Hig del Trab [Internet]. 2007; Available from:

- <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe VI ENCT 2007.pdf>
27. ISTAS. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales [Internet]. 1st ed. ISTAS, editor. CoPsoQ-istas21. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); 2010. Available from: [http://www.zerbitzu-orokorrak.ehu.es/p258-shprevct/es/contenidos/informacion/indice\\_psicosociologia/es\\_indice/adjuntos/manual\\_metodo\\_nueva\\_version\\_pdf.pdf](http://www.zerbitzu-orokorrak.ehu.es/p258-shprevct/es/contenidos/informacion/indice_psicosociologia/es_indice/adjuntos/manual_metodo_nueva_version_pdf.pdf)
  28. INSHT. La Organización del Trabajo. In: Castejón E, Araujo C, editors. ERGA-Formación Profesional. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; p. 3–4.
  29. Rubio C, Rubio C. MANUAL DE COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN [Internet]. España: Díaz de Santos; 2005. Available from: <http://www.diazdesantos.es/wwwdat/pdf/SP0410003844.pdf>
  30. OIT. Medición del tiempo de trabajo [Internet]. 1st ed. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2008. Available from: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/mels2008/reptwo.pdf>
  31. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 011 de 2005 [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2005. Available from: [http://www.unal.edu.co/secretaria/normas/csu/2005/A0011\\_05S.pdf](http://www.unal.edu.co/secretaria/normas/csu/2005/A0011_05S.pdf)
  32. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 123 de 2013 [Internet]. Universidad Nacional de Colombia. 2013 [cited 2014 May 5]. Available from: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=59607>
  33. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 036 de 2009 [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2009. Available from: [http://www.unal.edu.co/secretaria/normas/csu/2009/A0036\\_09S.pdf](http://www.unal.edu.co/secretaria/normas/csu/2009/A0036_09S.pdf)
  34. Herranz J. La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Universidad de Alicante; 2004.
  35. García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Av Enfermería [Internet]. 2011;XXIX(2):331–41. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
  36. Robelto G. Condiciones de Trabajo y Salud y su Relación con el Estado Nutricional en los Trabajadores de Lusatech S.A un Enfoque Psicosocial [Internet]. Universidad Nacional de Colombia; 2010. Available from: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8761/1/339332.2010.pdf>
  37. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Primera. Guadalajara: Ediciones de la Noche; 2009.

38. Roque R. Ocio y tiempo libre. ICODER, editor. ACTÍVATE [Internet]. COSTA RICA; 2008;1–45. Available from: [http://funlibre.org/biblioteca2/docs\\_digitales/ocio\\_critico/ocio\\_y\\_tiempo\\_libre\\_costa\\_rica.pdf](http://funlibre.org/biblioteca2/docs_digitales/ocio_critico/ocio_y_tiempo_libre_costa_rica.pdf)
39. INE. Clasificación Para Encuestas Sobre el Uso del Tiempo [Internet]. Santiago de Chile: Instituto Nacional De Estadísticas; 2008. Available from: [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_sociales\\_culturales/encuesta\\_tiempo\\_libre/pdf/ceut\\_completa.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/ceut_completa.pdf)
40. Gutiérrez E. Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. Mex Investig Educ [Internet]. 2008;13:867–90. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14003808.pdf>
41. OMS. ¿Qué es la salud mental? [Internet]. Organización Mundial de la Salud. World Health Organization; 2007 [cited 2014 May 10]. Available from: <http://www.who.int/features/qa/62/es/>
42. Arias WL. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Rev Cuabana Salud Pública [Internet]. 2012;38(4):525–35. Available from: <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v38n4/spu04412.pdf>
43. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2011;57(1):72–88. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
44. Quiceno JM, Vinaccia S. Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT).” Acta Colomb Psicol [Internet]. 2007;10(51):117–25. Available from: [http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/v10n2/art-11\\_117-125.pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/v10n2/art-11_117-125.pdf)
45. Bresó E, Salanova M, Schaufeli W. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición [Internet]. INSHT. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Available from: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_732.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf)
46. Alfonso J. Bases moleculares del estrés crónico [Internet]. Universidad Nacional de General San Martín; 2005. Available from: <http://www.iib.unsam.edu.ar/php/docencia/tesis/archivos/JulietaAlfonso.pdf>
47. De Luca P, Sánchez A, Pérez G, Leija L. Medición integral del estrés crónico. Rev Mex Ing Biomédica [Internet]. 2004;25(1):60–6. Available from: <http://www.medigraphic.com/pdfs/inge/ib-2004/ib041i.pdf>
48. Sandoval M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiro J, Grau R. Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? Rev Psicol del Trab y las Organ [Internet]. 2000;16(2):117–34. Available from:

- <http://www.wont.uji.es/wont/downloads/articulos/nacionales/2000SALANOVA02AN.pdf>
49. Fidalgo M. NTP 704 : Síndrome de estar quemado por el trabajo o “ burnout ” ( I ): definición y proceso de generación [Internet]. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; p. 1–7. Available from: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)
  50. Salanova M, Llorens S. Estado Actual y Retos Futuros en el Estudio del Burnout. Papeles del Psicólogo [Internet]. 2008;29(1):59–67. Available from: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
  51. OMS. 10 datos sobre la obesidad [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2013 [cited 2014 May 5]. Available from: <http://www.who.int/features/factfiles/obesity/facts/es/>
  52. OMS. Preguntas y respuestas sobre la hipertensión [Internet]. Organización Mundial de la Salud. World Health Organization; 2013 [cited 2014 May 5]. Available from: <http://www.who.int/features/qa/82/es/>
  53. MedlinePlus. Niveles altos de colesterol en la sangre [Internet]. MedlinePlus enciclopedia médica. 2014 [cited 2014 May 5]. Available from: <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000403.htm>
  54. Martínez C. Estrés. Aspectos médicos [Internet]. La Mutua; p. 67–92. Available from: [http://www.fraternidad.com/descargas/fm-revIm-18-6\\_525\\_estres\\_aspectos\\_medicos.pdf](http://www.fraternidad.com/descargas/fm-revIm-18-6_525_estres_aspectos_medicos.pdf)
  55. Universidad Nacional de Colombia. Estadísticas Docentes Universidad Nacional de Colombia [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2011. p. 1–65. Available from: [http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos\\_base/Estadisticas/Estadisticas\\_Docentes\\_Febrero\\_2011.pdf](http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/Estadisticas/Estadisticas_Docentes_Febrero_2011.pdf)
  56. Moreno-Jiménez B, Garrosa E, Rodríguez R, Martínez M, Ferrer R. El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. Rev Psicol del Trab y las Organ [Internet]. 2009;25(2):149–63. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n2/v25n2a05.pdf>
  57. Martínez M, Moreno B, Ferrer R. Calidad de vida del profesorado universitario: el desgaste profesional. Acciones e Investig Soc [Internet]. 2009;27:131–69. Available from: [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0CE8QFjAF&url=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3171105.pdf&ei=8ITPU4T9COrGsATLroGQDw&usq=AFQjCNEfMRLf\\_1g9U9RbBxQSMkAz7Bp9WA&sig2=J9\\_urabSbVAR3wSSUZ-UQA&bvm=bv.71667212,d.cWc](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0CE8QFjAF&url=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3171105.pdf&ei=8ITPU4T9COrGsATLroGQDw&usq=AFQjCNEfMRLf_1g9U9RbBxQSMkAz7Bp9WA&sig2=J9_urabSbVAR3wSSUZ-UQA&bvm=bv.71667212,d.cWc)

58. Acosta H. Burnout y su relación con variables sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos [Internet]. Universitat Jaume I; 2008. Available from: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77987/forum\\_2008\\_1.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77987/forum_2008_1.pdf?sequence=1)
59. Cortés F, Delfino V. Marginación en México a través del tiempo : a propósito del índice de Conapo. *Estud Sociológicos* [Internet]. 2011;XXIX(86):361–87. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/598/59823584002.pdf>
60. República de Colombia. Resolución 8430 de 1993 [Internet]. Bogotá: Ministerio de Salud; 1993. p. 1–12. Available from: [http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica\\_res\\_8430\\_1993.pdf](http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf)
61. Consejo Académico. Acuerdo número 035 de 2003 [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2003. Available from: [http://www.bdigital.unal.edu.co/11764/1/Acuerdo035\\_2003.pdf](http://www.bdigital.unal.edu.co/11764/1/Acuerdo035_2003.pdf)
62. Botero C. Riesgo psicosocial intralaboral y “ burnout ” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuad Adm.* 2012;28(48).
63. Sierra Y, Barrera V, Jiménez C. Adaptación y pilotaje del cuestionario sobre el análisis de los factores psicosociales presentes en los docentes universitarios. Universidad El Bosque; 2008.
64. Garrido-pinzón J, María J, Ribas B, Uribe-rodríguez AF, Acevedo JF, Norte U, et al. El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública . Resultados Santander , Johana Flórez Acevedo \*\*\*\*. *Red Rev Científicas América Lat el Caribe, España y Port.* 2011;(28):166–96.
65. Giacone MS, Silva MC. Trabajo y Salud de las docentes de la Universidad Nacional de Córdoba: Uso de medicamentos/sustancias lícitas y plan materno in. *Rev Latino-Am Enferm.* 2004;12(spe):383–90.
66. National Education Association. Most profs like the work. *Higher Education Advocate.* La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. 2002.
67. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life.* La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. 1990.
68. Beckers DG, van Hooff ML, van der Linden D, Kompier MA, Taris TW, Geurts SA. A diary study to open up the black box of overtime work among university faculty members. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2008 Jun [cited 2014 May 11];34(3):213–23. Available from: [http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=1226](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1226)

69. Dahlgren A, Kecklund G, Åkerstedt T. Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2006 Aug [cited 2014 May 11];32(4):318–27. Available from: [http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=1016](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1016)
70. Martínez S, Zúñiga J. Sobre la salud de los docentes universitarios de la UAM Xochimilco [Internet]. p. 1–17. Available from: [http://www.uam.mx/carrera\\_academica/correo/08\\_SUSANA\\_MARTINEZ\\_ALCANTARA.pdf](http://www.uam.mx/carrera_academica/correo/08_SUSANA_MARTINEZ_ALCANTARA.pdf)
71. Martínez S, Ignacio M, Murata C. Becas , estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Red Rev Científicas América Lat el Caribe, España y Port.* 2011;(61):56–70.
72. Nakata A, Takahashi M, Irie M. Association of overtime work with cellular immune markers among healthy daytime white-collar employees. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2012 Jan [cited 2014 May 11];38(1):56–64. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21766158>
73. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2012;58(228):216–23. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/original3.pdf>
74. Taris TW, Ybema JF, Beckers DGJ, Verheijden MW, Geurts S a E, Kompier M a J. Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: a longitudinal study among full-time employees. *Int J Behav Med* [Internet]. 2011 Dec [cited 2014 May 11];18(4):352–60. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3212692&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
75. Martínez S, López F, García O. Tiempo Libre y Trabajo Doméstico en Su Relación con Daños Psicosociales en Docentes de una Universidad Pública Mexicana. *Cienc Trab.* 2013;15(48):165–72.
76. Meleros L, Pérez M, Sánchez M, Melero A, Palacios B. Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales [Internet]. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, editor. Salamanca: Universidad de Salamanca; 2011. Available from: [http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/02\\_organizaciontrabajo.pdf](http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/02_organizaciontrabajo.pdf)
77. García M, Ipiña A, Castañeda R. Carga Mental y Trabajo [Internet]. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, editor. Alcalá: Universidad de Alcalá de Henares; 2010. Available from: [http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010\\_estudio\\_01.pdf](http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_01.pdf)

78. GESTA, UNATRA, SCEAM. Cartilla para trabajadores [Internet]. Montevideo: Grupo de Estudios sobre Salud y Trabajo Agroindustrial (GESTA); Available from: [http://www.extension.edu.uy/sites/extension.edu.uy/files/cartilla\\_chacra\\_web\\_0.pdf](http://www.extension.edu.uy/sites/extension.edu.uy/files/cartilla_chacra_web_0.pdf)
79. Sato Y, Miyake H, Thériault G. Overtime work and stress response in a group of Japanese workers. *Occup Med (Lond)* [Internet]. 2009 Jan [cited 2014 May 5];59(1):14–9. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19001069>
80. Virtanen M, Stansfeld SA, Fuhrer R, Ferrie JE, Kivimäki M. Overtime work as a predictor of major depressive episode: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *PLoS One* [Internet]. 2012 Jan [cited 2014 May 3];7(1):e30719. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3266289&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
81. Soler M. La Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo en el Sector Hortofrutícola: El Cuestionario FAPSIHOS [Internet]. Universidad de Murcia; 2008. Available from: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11033/SolerSanchez.pdf?sequence=1>
82. Gómez L, Carrascosa J, Cuartero T, Cuenca C, Fernánandez M, García J, et al. Prevención del estrés profesional en docentes [Internet]. Valencia: Generalitat Valenciana; 2000. Available from: [http://www.cece.gva.es/per/docs/rlestres\\_1.pdf](http://www.cece.gva.es/per/docs/rlestres_1.pdf)
83. Uchida M, Kaneko M, Kawa S. Effects of personality on overtime work: a cross-sectional pilot study among Japanese white-collar workers. *BMC Res Notes* [Internet]. *BMC Research Notes*; 2014 Jan [cited 2014 May 11];7(1):180. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3986883&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
84. Flores I. Identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a un espacio social: una discusión teórica. *Repos Inst la Univ Veracruz* [Internet]. 1986;(1992):41–8. Available from: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/345/1/2005136P41.pdf>
85. Generalitat de Catalunya. Identificación y evaluación de riesgos psicosociales [Internet]. Catalunya: Generalitat de Catalunya; Available from: [http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_48068711\\_2.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf)
86. Ogbonna E. Work Intensification and Emotional Labour among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organ Stud* [Internet]. 2004 Sep 1 [cited 2014 Mar 28];25(7):1185–203. Available from: <http://oss.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0170840604046315>
87. Gil-Monte PR. [Psychosocial risks at work and occupational health]. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2012 Jun;29(2):237–41. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22858772>
88. Rosero ACT, Carla Cristina Botero Álvarez. RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN DOCENCIA. *iberoamericana.edu.co* [Internet]. 2012 [cited

- 2014 May 4];5(2):95–106. Available from: [http://www.iberoamericana.edu.co/Docs/Publicaciones/Pub\\_5\\_2/Articulo\\_10.pdf](http://www.iberoamericana.edu.co/Docs/Publicaciones/Pub_5_2/Articulo_10.pdf)
89. Bermejo GGC. PREVALENCIA DEL SÍNDROMÉ DE BURNOUT EN PERSONAL SANITARIO MILITAR [Internet]. 2006. Available from: <http://eprints.ucm.es/8070/1/T29584.pdf>
90. Rodríguez M. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿ Nuevos tiempos , nuevos riesgos ? 2009;2:127–41. Available from: <http://132.248.9.34/hevila/Observatoriolaboralrevistavenezolana/2009/vol2/no3/6.pdf>
91. Moncada S, Llorens C, Kristensen TS. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. Available from: [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
92. Olivares VE, Gil-monte PR. Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del “ Maslach Burnout Inventory ” ( MBI ). Cienc y Trab [Internet]. 2009; Available from: [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Olivares_y_Gil-Monte.pdf)
93. Hurrell JJ, Murphy LR, Sauter SL, Houtman ILD. Salud mental.
94. Calera AA, Esteve L, Roel J, Uberti-Bona V. La salud laboral en el sector docente [Internet]. Alicante: Ediciones Bomarzo con la colaboración de ISTAS; 1999. Available from: <http://www.ultimorecurso.org.ar/drupi/files/docente.pdf>
95. Tereza M, Lisboa L. Aspectos psicosociales del trabajo y disturbio músculo-esquelético en trabajadores de enfermería. Rev Latino-Am [Internet]. 2010;26:143–50. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n3/es\\_19.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n3/es_19.pdf)
96. Agencia Europea. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL SECTOR DE LA ASISTENCIA SANITARIA. Eur Agency Saf Heal Work [Internet]. :1–13. Available from: <https://osha.europa.eu/es/publications/e-facts/efact46>
97. Rubio C, Vallejo D, Martínez J. Cardiología y medicina del trabajo : un enfoque sobre factores condicionantes en el desarrollo de ciertas cardiopatías. Med del Trab [Internet]. 2000;74–82. Available from: [http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/medicina\\_card\\_22.pdf](http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/medicina_card_22.pdf)
98. Betancourt Ó. ENFOQUE ALTERNATIVO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. (1):1–22. Available from: <http://www.funsad.org/Material/Material/PUBLICACIONES/Enfoquealterob3.pdf>
99. OIT. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo Working Time Around the World: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2007.

100. Universidad Nacional de Colombia. Estatuto de Personal Academico (Acuerdo 035 de 2002 del CSU) [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2005. Available from: <http://www.unal.edu.co/estatutos/eacad16/eacad1601.html>
101. Cornejo R. Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Docencia*. 2008;(35):77–85.
102. Nishikitani M, Nakao M, Karita K, Nomura K, Yano E. Influence of Overtime Work , Sleep Duration , and Perceived Job Characteristics on the Physical and. *Ind Health* [Internet]. 2005;43:623–9. Available from: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/43/4/43\\_4\\_623/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/43/4/43_4_623/_pdf)
103. Gil Monte P. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Ediciones . Madrid; 2005.
104. Miranda R, Montero M, Nery M, Cruz O. Incidencia de accidentes laborales en el personal de Enfermería del Hospital Dr. Carlos Luis Valverde Vega, junio-agosto, San Ramón, 2005. *Col enfermería Costa rica* [Internet]. 2007;28(2):5–11. Available from: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n2/art1.pdf>
105. Rojas M, Zapata J, Grisales H. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior , Medellín , 2008. *Red Rev Científicas América Lat el Caribe, España y Port*. 2009;27(2).
106. Ibáñez E, Bicenty A, Thomas Y, Martínez J. Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín , año 2011 Prevalence and associated factors in Burnout Syndrome on professors of the Fundación Universitaria San Martín , 2011. *Rev Colomb Enfermería*. 2011;7.
107. Correa Z, Muñoz I, Chaparro A. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Rev Salud Pública*. 2010;12(4).
108. Barbosa L, María M, Paola R, Suárez G. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Rev Iberoam Psicol Cienc y Tecnol*. 2009;2(1):21–30.
109. Rodríguez-guzmán L, Díaz-cisneros FJ, Rodríguez-Guzamán E. Sobrepeso y obesidad en profesores. *An la Fac Med* [Internet]. 2006;67(3):224–9. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v67n3/a05v67n3.pdf>
110. Kuwahara K, Imai T, Nishihara A, Nakagawa T, Yamamoto S, Honda T, et al. Overtime Work and Prevalence of Diabetes in Japanese Employees: Japan Epidemiology Collaboration on Occupational Health Study. *PLoS One* [Internet]. 2014 Jan [cited 2014 May 5];9(5):e95732. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24787995>

111. Jang T-W, Kim H-R, Lee H-E, Myong J-P, Koo J-W. Long work hours and obesity in Korean adult workers. *J Occup Health* [Internet]. 2013 Jan;55(5):359–66. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23892643>
112. Susana MA, Fernández V, Irma DL. Programas de estímulos , productividad y salud en académicos de posgrado. :5–20.
113. Moya-Albiol L, Serrano MÁ, González-Bono E, Rodríguez-Alarcón G, Salvador A. Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema* 17 [Internet]. 2005;17:205–11. Available from: <http://www.psicothema.com/pdf/3089.pdf>
114. Wada K, Katoh N, Aratake Y, Furukawa Y, Hayashi T, Satoh E, et al. Effects of overtime work on blood pressure and body mass index in Japanese male workers. *Occup Med (Lond)* [Internet]. 2006 Dec [cited 2014 May 11];56(8):578–80. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17043090>
115. Landsbergis P. Long work hours , hypertension , and cardiovascular disease Jornadas de trabalho longas , hipertensão e doença cardiovascular. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2004;20(6):1746–8. Available from: <http://www.scielosp.org/pdf/csp/v20n6/35.pdf>
116. Virtanen M, Ferrie JE, Singh-Manoux A, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG, et al. Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *Eur Heart J* [Internet]. 2010 Jul [cited 2014 May 11];31(14):1737–44. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2903713&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
117. Arita KK, Akao MN, Ishikitani MN. Effect of Overtime Work and Insufficient Sleep on Postural Sway in Information-. *J Occup Heal* [Internet]. 2006;48:65–8. Available from: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/48/1/48\\_1\\_65/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/48/1/48_1_65/_pdf)
118. Dembe a E, Erickson JB, Delbos RG, Banks SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med* [Internet]. 2005 Sep [cited 2014 May 12];62(9):588–97. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1741083&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
119. Mizoue T, Fujino Y, Yamato H, Tokunaga S, Kubo T, Reijula K. Overtime work, cigarette consumption, and addiction to cigarette among workers subject to mild smoking restrictions. *Ind Health* [Internet]. 2006 Apr;44(2):244–9. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16715998>
120. Rodríguez M, Molina J, Jiménez C, Pinzón T. Calidad de vida y actividad física en estudiantes , docentes y administrativos de una universidad de Bogotá. *Cuad Hisp Psicol.* 2011;11(1):19–37.

121. Nakata A. Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses. *J Sleep Res* [Internet]. 2011 Dec [cited 2014 May 12];20(4):576–84. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21294800>
122. Nylén L, Voss M, Floderus B. Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin registry. *Occup Environ Med* [Internet]. 2001 Jan;58(1):52–7. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1740025&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
123. Liu Y, Tanaka H. Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men. *Occup Environ Med* [Internet]. 2002 Jul;59(7):447–51. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1740308&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
124. Moriana J, Herruzo J. Estrés y burnout en profesores. *Int J Clin Heal Psychol*. 2004;4(3):597–621.
125. Raúl Pérez. Ser docente universitario. Algunas notas para el análisis [Internet]. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; 2012. Available from: <http://dondelapalabra.proeibandes.org/pdf/1/RaulPerez.pdf>
126. Silvero M. Estrés y desmotivación docente : el síndrome del “ profesor quemado” en educación secundaria. *Estud Sobre Educ* [Internet]. 2007;12:115–38. Available from: [http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9010/1/12 Notas Nb.pdf](http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf)
127. Aranda C, Pando M. Redes sociales de apoyo. Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. *Jalisco*; 2006. p. 1–255.
128. Gil F, Alcover C, Rico R, Sánchez-manzanares M. Redalyc.NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO EN EQUIPOS DE TRABAJO. *Papeles del Psicólogo* [Internet]. 2011;32(1):38–47. Available from: [http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo-211.pdf](http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Nuevas%20formas%20de%20liderazgo%20en%20equipos%20de%20trabajo-211.pdf)
129. Ackerman M. La jornada de trabajo en las normas de la OIT. *Rev Latinoam Derecho*. 2006;6:1–12.