

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO SEDE PASTO
DEPARTAMENTO DE NARIÑO

MARIA FERNANDA ENRIQUEZ VILLOTA
LUIS FERNANDO MERA ERASO
XIMENA ALEXANDRA ORTEGA ORDOÑEZ

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2004

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO SEDE PASTO
DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Trabajo de investigación presentado como requisito para obtener el título de
“Especialista en Docencia Universitaria”

MARIA FERNANDA ENRIQUEZ VILLOTA
LUIS FERNANDO MERA ERASO
XIMENA ALEXANDRA ORTEGA ORDOÑEZ

Asesor: Mg. HERNAN GARCIA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2004

Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado, son responsabilidad exclusiva de los autores.

Artículo 1 del acuerdo N° 324 de Octubre 11 de 1966, emanada del honorable consejo directivo de la Universidad de Nariño

NOTA DE ACEPTACION

HERNAN GARCIA
Director

MARGARITA CHAVEZ
Jurado

ESPERANZA AGUILAR
Jurado

San Juan de Pasto, Enero de 2005

AGRADECIMIENTOS

Extendemos nuestro más sincero agradecimiento al magíster HERNÁN GARCÍA por su apoyo y confianza en la realización de este trabajo investigativo. De igual forma a las doctoras MARGARITA CHAVEZ y ESPERANZA AGUILAR por sus aportes y valiosas recomendaciones que permitieron orientar adecuadamente el buen desarrollo del proyecto, a la Oficina de Salud Ocupacional del Alma Mater y finalmente a LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO quienes colaboraron con el diligenciamiento del instrumento de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial eje fundamental de la investigación.

Dedico este triunfo a Dios por su inmensa generosidad
Al permitirme disfrutar del placer de aprender,
A Hugo mi padre por ofrecerme su confianza siempre intacta,
A Dalila mi madre inagotable ejemplo de tesón, amor y ternura,
A Jesús Andrés y María Camila mis hermanos por su apoyo inquebrantable y
A todos los amigos buenos y leales que estuvieron siempre presentes.

María Fernanda Enríquez Villota.

A mis padres quienes construyeron mi ser y mi quehacer, dejando un legado fortalecido con Amor, Etica, valor y trabajo para asumir los retos del deber profesional para la sociedad.

A mis hermanos y sobrinos cuya fraternidad siempre será un ejemplo por generaciones.

A esos seres, compañeros de sueños, por su incondicional sentido de la Amistad.

Luis Fernando Mera Eraso

Dedico este logro a todas aquellas personas que lo hicieron posible; incluyendo a
aquellas a quienes AMO

Ximena Alexandra Ortega Ordoñez

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	22
1. TEMA	23
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	24
2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA	26
3. JUSTIFICACION	27
4. OBJETIVOS	28
4.1 OBJETIVO GENERAL	28
4.2 OBJETIVOS ESPEIFICOS	28
5. MARCO REFERENCIAL	29
5.1 ANTECEDENTES	29
6. MARCO TEORICO	32
6.1 TEORIAS SOCIOLOGICAS MODERNAS DEL RIESGO	32
6.1.1 Anthony Giddens y El “Joggernaut	33
6.1.2 Ulrich Beck y la sociedad del riesgo o reflexiva	34
6.1.2.1 Creación del riesgo	35
6.1.2.2 Como enfrentar los riesgos	36
6.2 ENFOQUES ADMINISTRATIVOS Y EL RIESGO PSICOSOCIAL	38
6.2.1 Las nuevas reformas universitarias	48
6.3 MIRADA PSICOLÓGICA SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL	50
6.3.1 Estrés en la docencia	62
6.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL	63
6.4.1 Método LEST	63
6.4.2 Método Regie Renault	64
6.4.3 Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial	64
6.4.3.1 Contenido de la Tarea	66
6.4.3.2 Relaciones Humanas	67
6.4.3.3 Organización del Tiempo de Trabajo	72
6.4.3.4 Gestión de Personal	75
6.4.3.5 Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.	77
7. MARCO CONTEXTUAL	81
7.1 La Universidad de hoy	82
7.2 Proyecto Institucional Universitario	84
7.2.1 Visión	84
7.2.2 Misión	85
7.2.3 Funciones	86

8.	MARCO HISTORICO	88
9.	MARCO LEGAL	91
10.	METODOLOGÍA	95
10.1	Diseño Muestral	95
10.2	Plan de Análisis de Datos	98
10.3	Instrumento	98
10.4	Variables	98
10.5	Distribución por tipo de contratación	98
10.6	Distribución por escolaridad	99
10.7	Distribución por edad	99
10.8	Distribución por género	99
10.9	Distribución por estado civil	100
10.10	Distribución por estudios en pedagogía	100
11.	RESULTADOS	101
11.1	ANALISIS DEL AREA CONTENIDO DE LA TAREA	101
11.1.1	Contenido de la Tarea y Tipo de Contratación	103
11.1.2	Contenido de la Tarea y Escolaridad	104
11.1.3	Contenido de la Tarea y Edad	105
11.1.4	Contenido de la Tarea y Género	105
11.1.5	Contenido de la Tarea y Estado Civil	106
11.1.6	Contenido de la Tarea y Conocimiento en Pedagogía	107
11.2	ANALISIS DEL AREA DE RELACIONES HUMANAS	107
11.2.1	Relaciones Humanas y Tipo de Contratación	109
11.2.2	Relaciones Humanas y Escolaridad	110
11.2.3	Relaciones Humanas y Edad	111
11.2.4	Relaciones Humanas y Género	112
11.2.5	Relaciones Humanas y Estado Civil	112
11.2.6	Relaciones Humanas y Estudios en Pedagogía	113
11.3	ANALISIS DEL AREA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	114
11.3.1	Organización del Tiempo de Trabajo y Tipo de Contratación	115
11.3.2	Organización del Tiempo de Trabajo y Escolaridad	116
11.3.3	Organización del Tiempo de Trabajo y Edad	117
11.3.4	Organización del Tiempo de Trabajo y Género	117
11.3.5	Organización del Tiempo de Trabajo y Estado Civil	118
11.3.6	Organización del Tiempo de Trabajo y Estudios en Pedagogía	119
11.4	ANALISIS DEL AREA GESTION DE PERSONAL	119
11.4.1	Gestión de Personal y Tipo de Contratación	121
11.4.2	Gestión de Personal y Escolaridad	122
11.4.3	Gestión de Personal y Edad	123
11.4.4	Gestión de Personal y Género	124
11.4.5	Gestión de Personal y Estado Civil	124
11.4.6	Gestión de Personal y Conocimiento en Pedagogía	125

11.5	ANÁLISIS DEL ÁREA ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	126
11.5.1	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Tipo de Contratación	127
11.5.2	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Escolaridad	127
11.5.3	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Edad	128
11.5.4	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Género	128
11.5.5	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Estado Civil	129
11.5.6	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Estudios en Pedagogía	129
11.6	ANÁLISIS GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	130
11.6.1	Análisis global por Facultad	130
11.6.2	Análisis global por tipo de contratación, escolaridad, edad, género, estado civil y conocimientos en pedagogía	131
11.7	GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL	134
12.	CONCLUSIONES	136
13.	RECOMENDACIONES	139
	BIBLIOGRAFÍA	141
	ANEXOS	144

LISTA DE CUADROS

		Pág.
Cuadro 1.	Grado de Peligrosidad por Área	65
Cuadro 2.	Grado de Peligrosidad Global	65
Cuadro 3.	Distribución por Tipo de Contratación	98
Cuadro 4.	Distribución por Escolaridad	99
Cuadro 5.	Distribución por Edad	99
Cuadro 6.	Distribución por Género	99
Cuadro 7.	Distribución por Estado Civil	100
Cuadro 8.	Distribución por Estudios en Pedagogía	100
Cuadro 9.	Contenido de La Tarea y Facultad	102
Cuadro 10.	Contenido de La Tarea y Tipo de Contratación	103
Cuadro 11.	Contenido de La Tarea y Escolaridad	104
Cuadro 12.	Contenido de La Tarea y Edad	105
Cuadro 13.	Contenido de La Tarea y Género	105
Cuadro 14.	Contenido de La Tarea y Estado Civil	106
Cuadro 15.	Contenido de La Tarea y Estudios En Pedagogía	107
Cuadro 16.	Relaciones Humanas y Facultad	108
Cuadro 17.	Relaciones Humanas y Tipo de Contratación	109
Cuadro 18.	Relaciones Humanas Escolaridad	110
Cuadro 19.	Relaciones Humanas y Edad	111
Cuadro 20.	Relaciones Humanas y Género	112
Cuadro 21.	Relaciones Humanas y Estado Civil	112
Cuadro 22.	Relaciones Humanas y Estudios en Pedagogía	113
Cuadro 23.	Facultad y Organización del Tiempo de Trabajo	114
Cuadro 24.	Organización del Tiempo de Trabajo y Tipo de Contratación	116
Cuadro 25.	Organización del Tiempo de Trabajo y Escolaridad	116
Cuadro 26.	Organización del Tiempo de Trabajo y Edad	117
Cuadro 27.	Organización del Tiempo de Trabajo y Género	118
Cuadro 28.	Organización del Tiempo de Trabajo y Estado Civil	118
Cuadro 29.	Organización del Tiempo de Trabajo y Estudios en Pedagogía	119
Cuadro 30.	Gestión de Personal y Facultad	121
Cuadro 31.	Gestión de Personal y Tipo de Contratación	122
Cuadro 32.	Gestión de Personal y Escolaridad	123
Cuadro 33.	Gestión de Personal y Edad	123
Cuadro 34.	Gestión de Personal y Género	124
Cuadro 35.	Gestión de Personal y Estado Civil	125
Cuadro 36.	Gestión de Personal y Estudios en Pedagogía	125
Cuadro 37.	Alteraciones Físicas y Psíquicas Derivadas del Trabajo y	127

Facultad		
Cuadro 38.	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Escolaridad	128
Cuadro 39.	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Género	129
Cuadro 40.	Alteraciones Físicas y Psíquicas y Estudios en Pedagogía	130

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Facultad	131
Figura 2. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Estudios Realizados	132
Figura 3. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Edad	132
Figura 4. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Estudios en Pedagogía	133
Figura 5. Grado de Peligrosidad Global de los Docentes de la Universidad de Nariño	135

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE RIESGO
PSICOSOCIAL (MODIFICADA)

145

GLOSARIO

- * **Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** se relaciona con la capacidad del sujeto de soportar la tensión es excedida por las exigencias ambientales, lo cual puede traer consecuencias a nivel fisiológico, cognoscitivo, emocional y del comportamiento, fenómenos que pueden incidir negativamente en el bienestar del sujeto a nivel personal, laboral y social.
- * **Contenido de la tarea:** se relaciona con el contenido de una labor, está constituido por el conjunto de tareas que se desarrollan.
- * **Estrés :** conjunto de respuestas somáticas y conductuales inespecíficas, frente a agresiones procedentes del ambiente que implican una demanda psicofísica aumentada o un riesgo para el organismo en su conjunto, el estrés también se denomina Síndrome General de Adaptación.
- * **Factores de Riesgo Psicosocial:** conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que bajo determinadas circunstancias de intensidad y de tiempo de exposición produce efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.
- * **Gestión de personal:** se refiere al manejo que se le da a la organización, a los factores presentes en la estructura organizacional y medio ambiente de la empresa que permite la promoción, desarrollo personal y profesional en el que están incluidos la evaluación del desempeño laboral, servicios de seguridad social y bienestar, programas de capacitación, ascensos y salarios.
- * **Joggernaut:** definición citada por el autor Anthony Giddens para describir el mundo moderno, como un caballo desbocado fuera de control, para hacer alusión a una nueva etapa de la modernidad cargada de riesgo e inseguridad.
- * **Síndrome de Burnout:** se presenta sólo en ocupaciones que implican el cuidado de otros, como las relacionadas con la docencia o con la sanidad, y se define con tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la autorrealización personal.

* **Sociedad del riesgo:** es una sociedad de producción, distribución, y división de todo tipo de riesgos derivados de la producción propia de las sociedades post industriales avanzadas.

* **Organización del tiempo de trabajo:** incluye la evaluación de aspectos como la sobrecarga de trabajo física y mental y la manera como se organiza el tiempo de trabajo.

* **Relaciones humanas:** conjunto de interacciones que surgen entre los seres humanos a nivel formal e informal.

RESUMEN ANALITICO DEL ESTUDIO

CÓDIGO: 27.093.291- 13.067.472- 59.819.672

PROGRAMA ACADÉMICO: ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORES: MARIA FERNANDA ENRIQUEZ VILLOTA, LUIS FERNANDO MERA ERASO y XIMENA ALEXANDRA ORTEGA ORDOÑEZ.

ASESOR: HERNAN GARCIA

TITULO: IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO SEDE PASTO

ÁREA DE INVESTIGACIÓN: Innovaciones educativas para el mejoramiento cualitativo de la educación.

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Currículo y Universidad

PALABRAS CLAVES

Factores de Riesgo Psicosocial: Conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que bajo determinadas circunstancias de intensidad y de tiempo de exposición produce efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social

Descriptivo-Correlacional: puesto que se describen las características más importantes de la población objetivo y además se relaciona los factores de riesgo con las variables de estudio.

Variables que se analizaron: facultad, modalidad de contratación docente, nivel de escolaridad, género, estado civil, estudios en pedagogía y edad.

Áreas de estudio: Contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

Muestra de la investigación: 205 profesores, (93 docentes tiempo completo, 95 hora cátedra y 17 por servicios prestados)

DESCRIPCIÓN: Informe de investigación CUANTITATIVO de tipo DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL, donde los autores pretenden identificar los factores de riesgo psicosocial, presentes en los docentes de la Universidad de Nariño sede Pasto, mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información (encuesta modificada), diseñado por Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Bergán Bacón, a una muestra de 205 profesores, la cual contiene 5 áreas de estudio. Cada una de las áreas tiene sus correspondientes ítems con cuatro opciones de respuesta: *casi siempre, la gran mayoría de las veces, algunas veces, casi nunca*. La calificación de cada ítem se realiza con una escala de 1 a 4, la cual está prefijada en la encuesta. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (*bajo, medio y alto*) y en el área 5 se discrimina para respuestas fisiológicas, cognoscitivas, emocionales y de comportamiento. Los resultados que se obtienen en cada área se interpretan así: *Grado de peligrosidad bajo: Atención progresiva y vigilancia, grado de peligrosidad medio: Atención urgente o lo antes posible, grado de peligrosidad alto: Corrección inmediata.*

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SAS y se tuvo en cuenta las 5 áreas que evalúa la encuesta realizando un cruce con cada una de las variables estudiadas. Al analizar los resultados, se encontró que los docentes se ubican en términos generales en un **Grado De Peligrosidad Medio** lo cual indica que *es necesaria una atención urgente o lo antes posible a los factores de riesgo antes mencionados.*

ABSTRACT

CODE: 59.819.672 - 27.093.291 - 13.067.472

ACADEMICAL PROGRAM: UNIVERSITY TEACHING SPECIALIZATION

AUTHORS: MARÍA FERNANDA ENRIQUEZ VILLOTA, LUIS FERNANDO MERA ERASO AND XIMENA ALEXANDRA ORTEGA ORDOÑEZ.

ADVISORY: HERNÁN GARCÍA

TITLE: IDENTIFICATION OF THE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON THE NARIÑO UNIVERSITY TEACHERS IN PASTO.

RESEARCH AREA: Educational innovations for the qualitative improvement of the education.

INVESTIGATION LINES: Curriculum and University

CLUE WORDS

Psychosocial risk factors: Set of conditions, proper of the individual, of the laboral and extralaboral environment that under determined intensity conditions and exposure time produces negative effects on the individual, and finally stress, which may produce injuries on the individual health at an intellectual, physiological, psychoemotional, and social level.

Correlational – Descriptive: Since all the most important characteristics of the target population are described and also the risk factors and the study variables are related.

Variables that were analyzed: Faculty, modality of teachers hiring, scholarship level, gender, civil status, pedagogy studies, and age.

Study fields: Task content, human relationships, work time organization, personnel administration, physical and psychical alterations associated to stressing situations derived from work.

Research sample: 205 teachers (93 full-time teachers, 95 hourly teachers and 17 temporary teachers).

DESCRIPTION: Quantitative research report of a descriptive – correlational type, in which the authors seek to identify the psychosocial risk factors, existing on the Nariño University teachers in Pasto city, by means of the application of an information gathering instrument (modified survey), designed by Guillermo Bucanument and Norby Piedad Bergan Bacon, on a sample of 205 teachers, wich contains 5 fields of study. Each of the fields has its corresponding items with four answer choices: almost always, most of the times, sometimes, hardly ever. The grading of each item is carried out through a scale from 1 to 4, wich is preset on the survey. This grading is interpreted according to the danger level (low, medium, high), and on the area 5 it is discriminated for physiological, cognitive, emotional, and behavioral responses. The results obtained in each field are interpreted as follows: Low danger level: progressive and vigilance, medium danger level: Urgent care or as soon as possible, high danger level: immediate action.

For data analysis SAS statistical package was used and it was taken into account the 5 fields evaluated by the survey by carrying out a crossing with each of the studied variables. When analyzing the results, it was found that teachers are located in general terms at a medium danger level which indicates that it is necessary an urgent care or, as soon as possible, on the risk factores mentioned above.

INTRODUCCION

El ámbito universitario exige de sus docentes altos niveles de rendimiento laboral relacionados con la producción académica, elaboración de escritos, investigaciones, publicaciones, preparación, manejo y evaluación de sus clases, participación como ponentes en seminarios ,congresos, actividades curriculares y extra curriculares, capacitación permanente y en general el cumplimiento de diversas actividades de carácter institucional, las cuales unidas a elementos como la motivación, el reconocimiento del trabajo realizado, las relaciones interpersonales, la remuneración, pueden incidir en el comportamiento y desempeño del docente convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial que afecten su bienestar.

Lo mencionado sirve como punto de partida para la formulación de la investigación titulada “IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO SEDE PASTO “LA CUAL SE LLEVO A CABO EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2004”.

En esta propuesta se formula y describe el problema de investigación; los objetivos generales y específicos; la justificación; el marco referencial el cual incluye antecedentes, marco teórico, marco contextual, marco histórico; una propuesta metodológica; resultados; conclusiones; recomendaciones; aspectos administrativos y referentes bibliográficos.

1. TEMA

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en los docentes de pregrado de la Universidad de Nariño, sede Pasto en el mes de septiembre de 2004.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los Factores de Riesgo Psicosocial entendidos como:

El conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que bajo determinadas circunstancias de intensidad y de tiempo de exposición produce efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social¹

Son en la actualidad temas de interés relevantes para toda institución, en especial para aquellas comprometidas con el bienestar y desarrollo del Talento Humano dado que las condiciones socioeconómicas obligan al hombre a sobre exigirse a nivel de desempeño, competitividad, productividad y eficiencia, dejando de lado el componente emocional, propiamente humano, reduciendo al trabajador a ser una maquina u objeto de producción despojado de su comprensión como “lebensbelth o mundo de la vida”, en donde se vislumbra lo simbólico y lo emocional como parte fundamental del ser, lo cual lleva al individuo a desarrollar problemas de salud mental con consecuencias a nivel afectivo como el estrés, la depresión y la ansiedad; en el campo laboral insatisfacción permanente, dificultades en las relaciones interpersonales y a nivel físico graves enfermedades como la hipertensión arterial esencial, gastritis, migrañas o cefalea tensional, espasmos musculares entre otros.

Esta visión del hombre maquina de producción ocasiona una perversión ética individualista y eficientista, en donde la cultura dominante del mercado ataca la personalidad de cada sujeto, produciendo efectos en su modo de ser y en su modo de estar en el mundo, naturaliza como costumbre aquello que debería ser excepcional como justificación de la sobre vivencia y el éxito²

Las instituciones hoy en día se preocupan por ser capaces de responder eficientemente a factores como la globalización de la economía, la innovación y el cambio tecnológico y la naturaleza de la competencia., sin embargo han descuidado la comprensión del trabajador como ser humano y las necesidades de

¹ LEDESMA. & Meza. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de transito de transito y transporte. Pasto.,1999, 85. p. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Facultad de Psicología.

² KESSELMAN H. Facetas del “daño psicológico” en la Argentina de hoy y su repercusión en la salud mental. En: Pagina 12. Argentina. 1999. pág. 27.

éste a nivel cognitivo, emocional , físico y social, lo que ha generado el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, bajos niveles de motivación, enfermedades físicas y psicológicas entre otros, la labor docente, en particular en la Universidad de Nariño, no es la excepción pues en ella el trabajador puede verse expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga de trabajo, la monotonía, bajos salarios, relaciones interpersonales difíciles, dificultades con los jefes y en última instancia estrés lo cual, evidentemente, repercute de forma negativa sobre su salud y es precisamente esta situación la que lleva a construir la pregunta ¿Hasta qué grado los docentes de la Universidad de Nariño se ven afectados por los Factores de Riesgo Psicosocial? Tema que debe ser abordado de manera impostergable dada la labor educativa y social que cumple la institución en aras de facilitar criterios diagnósticos que permitan fortalecer o mejorar las condiciones de trabajo de la población estudiada.

2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los Factores de Riesgo Psicosocial que presentan los docentes de pregrado de la Universidad de Nariño sede Pasto en el mes de septiembre de 2004?

3. JUSTIFICACION

El éxito de las organizaciones depende, en gran medida, de la motivación de sus trabajadores; si el trabajador es eficiente la institución cumplirá las metas que se ha propuesto, por el contrario, sí el trabajador se encuentra afectado por cualquier situación, entonces su rendimiento y el del sistema del que forma parte se vera perjudicado. El trabajador reacciona positiva o negativamente de acuerdo a los diferentes estímulos generados en su entorno. El campo educativo no es ajeno a esta realidad; por ejemplo, los docentes tienen la responsabilidad de guiar al alumno en su saber, y el éxito de esta labor será resultado del bienestar físico y mental que proyecte cada docente.

La presente investigación, Identificación de los riesgos psicosociales en los docentes de pregrado la Universidad de Nariño, sede Pasto en el mes de agosto de 2004, le permite a la universidad conocer los factores de riesgo psicosocial de sus docentes, y con esta información será posible formular, diseñar e implementar planes de mejoramiento y bienestar para esta población.

Dado que se ha descubierto que los factores de riesgo psicosocial inciden negativamente en el desempeño de los trabajadores, en la actualidad las instituciones públicas y privadas, en especial las de carácter educativo deberían mostrar un interés permanente por el bienestar de sus colaboradores ocupándose de la gestión del talento humano, como parte fundamental de la organización, e indispensable para lograr los objetivos propuestos por esta.

Este ejercicio investigativo permite caracterizar al docente de la Universidad de Nariño en varios aspectos como: la escolaridad, edad, género, estado civil, tipo de contratación y satisfacción con respecto al contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas de la docencia.

Esta investigación es importante porque puede servir como base para trabajos similares, que otras Instituciones Universitarias pretendan desarrollar para evaluar el bienestar de su cuerpo docente.

Por ultimo cabe anotar que este trabajo es viable ya que parte de la aplicación de un instrumento previamente validado que en anteriores investigaciones ha arrojado excelentes resultados.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los Factores de Riesgo Psicosocial que presentan los docentes de pregrado de la Universidad de Nariño sede Pasto durante el mes de septiembre del 2004.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Evaluar las áreas de riesgo psicosocial a nivel de contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo de los docentes de la Universidad de Nariño sede Pasto.

Identificar las facultades que presentan mayor grado de riesgo psicosocial en la Universidad de Nariño sede Pasto.

Analizar según la modalidad de contratación docente (tiempo completo, hora cátedra, y servicios prestados) cual de ellas presenta mayor grado de riesgo psicosocial.

Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los docentes según el nivel de escolaridad, edad, género, estado civil y estudios en pedagogía.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. ANTECEDENTES

La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares y osteomusculares entre otros. Estos hallazgos han estimulado el estudio y medición de estos factores de riesgo en distintos contextos, los cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estas condiciones, encontrando por ejemplo el estudio reportado por Fernando G. Benavides en Barcelona en el 2001³. El cual describe la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas comerciales según características personales y laborales de los trabajadores, siendo este un estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron voluntariamente, en el cual los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario autoadministrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador.

El análisis estadístico se basó en el cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales. Encontrando como resultados que factores tales como el apoyo social, la demanda psicológica y el control que exige el ámbito laboral inciden negativamente en el bienestar de los empleados. Además los factores relacionados con el control y la demanda psicológica mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos). Todos estos datos permitieron concluir que las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en estas cuatro empresas de España, evidencian presencia de índices elevados de riesgo para la salud física y mental para diferentes grupos de trabajadores, lo cual repercute en el desempeño laboral efectivo.

³ BENAVIDES & Cols. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona. Editores F.G. 2001. p. 85.

Para el año de 1999 Ledesma y Meza⁴ realizaron un estudio titulado “Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de tránsito y transporte del municipio de San Juan de Pasto” con 51 funcionarios operativos, utilizando para tal medición la encuesta del Dr. Guillermo Bocanument y la Dra. Norby Berjan denominada “Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales” conformada por 5 áreas de evaluación de riesgo psicosocial las cuales se puntúan de acuerdo a grados de peligrosidad alto, medio y bajo. Esta encuesta demostró ser confiable y válida para ser empleada en la población, según la cual los agentes de tránsito están expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial cuyas puntuaciones por área evaluada se distribuyeron así: Contenido de la tarea peligrosidad baja, Relaciones humanas grado de peligrosidad medio, Organización del tiempo de trabajo grado de peligrosidad medio-alto, Gestión de personal grado de peligrosidad alto y Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo peligrosidad baja. Estos datos permitieron concluir que a nivel global los trabajadores estudiados se encuentran en un riesgo psicosocial medio lo cual los lleva a presentar alteraciones laborales en especial en las áreas de gestión de personal y organización del tiempo de trabajo, nivel que exige una atención inmediata que permita evitar consecuencias desfavorables en un futuro. Los resultados promovieron el desarrollo de una propuesta de intervención para mejorar la calidad de vida de los empleados.

En un estudio realizado por Lucía Artazcoz Lazcano en Barcelona en el año 2001⁵ denominado: Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza en los y las docentes. Realizado con docentes de primaria y secundaria estableció que: El profesorado de primaria reportó factores de riesgo psicosocial con relación a elevadas demandas del tipo exceso de horario lectivo, complejidad de atención a los alumnos con déficit de aprendizaje, demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias y los problemas disciplinarios.

Uno de los aspectos que más llamó la atención es la percepción del docente sobre la complejidad de la tarea que realiza, en lo relacionado con la atención al alumnado tanto colectiva como individualmente en los procesos de enseñanza aprendizaje. Encontrando que este esfuerzo aumenta considerablemente cuando la diversidad en el aula es mayor, tanto si se trata de déficit como de ritmos de aprendizaje distintos.

⁴ LEDESMA. & Meza. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de tránsito y transporte. Pasto., 1999, 85. p. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Facultad de Psicología.

⁵ ARTASCOZ Lucia. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Server de Salut Laboral i Ambiental. Barcelona: Agència de Salut Pública de Barcelona, 2001. p. 45.

Por su parte los docentes de formación secundaria reportan factores de riesgo psicosocial con una alta puntuación otorgada a la *desmotivación de los alumnos, la indisciplina del estudiantado y los pocos medios para resolverla que provocan depresión, la falta de colaboración y cooperación entre compañeros, las dificultades de relación personal, las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de acuerdos adoptados, poca profesionalidad docente por abstencionismo poco justificado y mala gestión de los recursos humanos dada la falta de democracia y ética de algunos equipos directivos.*

Este mismo estudio informa además que en Barcelona y Cataluña se encontró na mayor prevalencia de trastornos ansioso-depresivos, problemas para dormir y consumo de tranquilizantes entre los docentes, comparados siempre con profesionales de su misma categoría encontrando que el peor estado de salud mental corresponde a los trabajadores menos cualificados. Estos hallazgos permitieron concluir que los factores de riesgo psicosocial asociados a la labor docente generan problemas de salud física y mental en los individuos estudiados.

Finalmente en Colombia no se ha podido encontrar información publicada sobre evaluación de riesgo psicosocial en profesores y a nivel de la Universidad de Nariño no se ha realizado ningún tipo de diagnósticos con relación a los factores de riesgo psicosocial en la población docente que permitan determinar las condiciones de bienestar de esta población , asunto que puede resultar preocupante dado que la Universidad viene funcionando hace más de 100 años sin prestar la debida atención a uno de los grupos de talento humano más importantes con los que cuenta para alcanzar sus objetivos institucionales.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 TEORIAS SOCIOLOGICAS MODERNAS DEL RIESGO

La identificación del riesgo y su complejidad es el argumento de los sociólogos que sostienen que la modernidad como proyecto económico, político, social cultural y emancipatorio aún no ha terminado. En el mundo globalizado al que asistimos en la actualidad, en el que se experimenta una nueva época donde la ciencia y el conocimiento han propiciado el desarrollo vertiginoso de la industria, la tecnología y la información dejando como resultado una vida mas fácil y cómoda, la incertidumbre y el temor ponen en peligro la armonía de las relaciones sociales en el tiempo y en el espacio, así como la sostenibilidad del medio ambiente natural.

El riesgo es una nueva etapa de la modernidad que desvirtúa la idea de quienes piensan que la época de hoy es una época posmoderna. Para pasar a otro tipo de sociedad, el hombre debe tomar conciencia de las consecuencias que trae su desmedido afán de control y predicción; debe liberarse de la racionalidad que le imprime a sus acciones, y renunciar a la empresa de encontrar las leyes que rigen el funcionamiento del mundo.

Pero mientras esto sucede, el riesgo sigue su curso y toma nuevas formas cada vez que el hombre se preocupa por conocerlo y controlarlo. La teoría sociológica moderna se ha interesado por explicar las características del riesgo que entrañan, en la actualidad, las relaciones sociales. Aunque no se refieren de manera específica a los riesgos psicosociales, objeto de estudio de la presente investigación, este marco de referencia es una base conceptual de gran utilidad para entender la incidencia y los tipos de las alteraciones sociales y psicológicas que padecen los individuos en el ámbito laboral y social.

Pensadores modernos, como Anthony Guiddens y Ulrich Beck han centrado su interés en el tema. A continuación se citan algunos apartes de sus principales planteamientos:

6.1.1 Anthony Giddens Y El “Juggernaut”. Anthony Giddens describe el mundo moderno con el término “Juggernaut”, como un caballo desbocado fuera de control, para hacer alusión a una nueva etapa de la modernidad cargada de riesgo e inseguridad.

El juggernaut es un motor de enorme potencia que, colectivamente como seres humanos, hasta cierto punto podemos conducir, pero que también amenaza con perder el control y hacerse pedazos. El juggernaut aplasta lo que se le resiste, y aunque a veces parece seguir una trayectoria regular, hay momentos en los que gira erráticamente en direcciones que no podemos prever. La carrera no es en absoluto totalmente desagradable ni carece de recompensas; con frecuencia puede ser estimulante y estar cargada de grandes esperanzas. Pero, mientras las instituciones de la modernidad duren, no seremos nunca capaces de controlar completamente ni su trayectoria ni el ritmo del viaje. A su vez, nunca podremos sentirnos completamente seguros porque el terreno por el que corre está cargado de riesgos con serias consecuencias⁶.

Esta etapa de la modernidad es más dinámica que las anteriores; se puede controlar y reducir algunos riesgos, a la vez que se introducen otros nuevos gracias a la organización reflexiva de los entornos del conocimiento; o sea los sistemas de expertos que dirigen las riendas de la sociedad y conocen los peligros que la amenazan; la ciencia y la tecnología reproducen el riesgo.

Esta modernidad cargada de riesgos, según Giddens, trae consecuencias negativas como:

- La necesidad de confiar, por un lado, en sistemas abstractos, como el dinero, con los cuales se pueden establecer con seguridad transacciones o relaciones con personas que se encuentran lejos en el tiempo y en el espacio, y por otro con sistemas de expertos que conocen y crean los riesgos.
- La modernidad implica riesgos nuevos y peligrosos, que amenazan siempre nuestra confianza en ciertas áreas y que han configurado también un “Perfil del riesgo”.
- Se ha producido la globalización del riesgo en el sentido de intensidad (la guerra nuclear nos puede matar) y la globalización del riesgo en el sentido de un creciente número de sucesos contingentes que afectan a un elevado número de personas en el planeta (por ejemplo, los cambios en la división mundial del trabajo).

⁶ GIDDENS, A.nthony. Las Consecuencias de la Modernidad. Barcelona: Mac Graw Hill, 2000. p. 102.

- La modernidad, gracias a la globalización, ha provocado transformaciones en la identidad del yo. Los cambios en los aspectos íntimos de la vida personal están directamente ligados al establecimiento de vínculos sociales de alcance planetario; por primera vez en la historia de la humanidad, el “Yo” y la “Sociedad” están interrelacionadas en un medio mundial.
- Las personas son cada vez más conscientes de los riesgos, y de que la religión y las creencias son cada vez menos importantes como medios para creer que esos riesgos pueden convertirse en certidumbres.
- Las personas son dolorosamente conscientes de que los sistemas de expertos tienen limitaciones por lo que respecta a su capacidad para afrontar los riesgos. Son estos riesgos los que les confieren a la modernidad el sentido de un “Juggernaut” desbocado y llenan a la sociedad de inseguridad ontológica.

Según Giddens, estas consecuencias son provocadas, en última instancia, por las consecuencias no previstas de las acciones y la reflexividad del conocimiento social. Es decir, las consecuencias de las acciones de un sistema no pueden preverse enteramente y el nuevo conocimiento encarrila los sistemas por nuevas direcciones. Por estas razones, no se puede controlar el “Juggernaut” en el mundo moderno⁷.

Pero la modernidad no únicamente trae consecuencias negativas, también produce cambios en la intimidad de las personas; gracias a la comunicación y la interacción emocional se produce la democratización de las relaciones afectivas entre hombres y mujeres, y una homogenización de los roles en las instituciones.*

En resumen, para Giddens la modernidad es una cultura de riesgo, que se manifiesta en la forma como se organiza el mundo social y su sistema de expertos. La modernidad reduce el riesgo en ciertas áreas y modos de vida, pero introduce al mismo tiempo nuevos parámetros de riesgo desconocidos en épocas anteriores.

6.1.2 Ulrich Beck y la sociedad del riesgo o reflexiva. Para Ulrich Beck, seguimos viviendo en un mundo moderno, aunque de una nueva forma. La fase anterior de la modernidad, o modernidad temprana, se asociaba a la sociedad industrial, mientras la reciente o nueva sociedad moderna y sus tecnologías, guardan relación con la sociedad del riesgo. Aunque no vivimos en una sociedad

⁷ RITZER, George. Teoría Sociológica Moderna. Quinta Edición. Madrid: Mac Graw Hill. 2000, p. 525.

* POR ejemplo, según la visión de Giddens en el ámbito educativo las relaciones entre profesores y estudiantes se han democratizado.

del riesgo, ya no vivimos en una sociedad totalmente industrial; es decir, el mundo moderno reúne elementos de ambas sociedades. De hecho la sociedad del riesgo se puede considerar como un tipo de sociedad industrial, porque muchos de los riesgos que existen se derivan de la industria.

Igual que la modernización disolvió la estructura de la sociedad feudal en el siglo XIX y produjo la sociedad industrial, la modernización de hoy está disolviendo la sociedad industrial y está naciendo otra modernidad. No estamos presenciando el final sino el principio de la modernidad, es decir una modernidad más allá del modelo industrial clásico.⁸

Beck denomina a esta nueva etapa "*Modernidad reflexiva*". La modernidad ha obligado a las personas a pensar más en ellas mismas y en su papel en las sociedades en las que viven. La cuestión central de las primeras etapas de la modernidad industrial era la riqueza y el modo de distribuirla mas equitativamente, mientras que en la nueva modernidad la cuestión principal es el riesgo y la forma de contrarrestarlo, minimizarlo o canalizarlo. En la modernidad industrial las personas se solidarizaban para alcanzar una meta positiva de igualdad, pero en la modernidad reflexiva el intento del alcanzar esa solidaridad esta en la búsqueda de un objetivo defensivo y, en su mayor parte, negativo: liberarse de los peligros.⁹

6.1.2.1 Creación del riesgo. Al igual que Giddens, Beck cree que los riesgos son producidos por las fuentes de riqueza de la sociedad moderna; en concreto, la industria y sus efectos están produciendo una amplia serie de consecuencias peligrosas e incluso mortales para la sociedad, y, gracias a la globalización, para todo el mundo. "Estos riesgos no tienen limitaciones en el tiempo y en el espacio"¹⁰

La distribución del riesgo en la sociedad depende de la clase social, o sea, las personas que pertenecen a una clase social alta tienen menores posibilidades de sufrir calamidades y peligros, mientras que las personas que pertenecen a una clase social baja son vulnerables a padecer accidentes y catástrofes de todo tipo. Los riesgos, como dice Beck, refuerzan la polarización social.

La historia de la distribución del riesgo muestra que el riesgo, como la riqueza, sigue una pauta clásica, sólo que inversa: mientras la riqueza se acumula arriba, los riesgos lo hacen abajo. En este sentido, los

⁸ BECK, Ulrich. La sociedad del Riesgo. Hacia una nueva Modernidad. España: Editorial Paidós Básica, 1998. p. 83.

⁹ RITZER, George. Teoría Sociológica Moderna. Quinta Edición. Madrid: Mac Graw Hill, 2000. p. 525.

¹⁰ Ibid., p. 530.

riesgos parecen reforzar, no abolir, la sociedad de clases. La pobreza atrae una elevada y desafortunada cantidad de riesgos. En cambio, la riqueza (en renta, poder o educación) puede comprar seguridad y liberación de riesgos.¹¹

Lo que ocurre en las clases sociales también sucede en las naciones. Los riesgos se concentran en los países pobres, mientras las naciones ricas, gracias a la inversión de dinero en investigación y ciencia, se alejan al máximo de ellos. Además, dice Beck, las naciones ricas sacan provecho de los riesgos que generan, por ejemplo, el fabricar y vender tecnologías para que no se produzcan algunos riesgos, o para paliar los efectos negativos que éstos puedan traer cuando aparezcan.

6.1.2.2 Como enfrentar los riesgos. La sociedad del riesgo es una sociedad de producción, distribución, y división de todo tipo de riesgos derivados de la producción propia de las sociedades post industriales avanzadas. En el siglo XX se produjeron riesgos cuyos efectos nocivos no se pudieron solucionar ni compensar económicamente. Por ejemplo, desde el punto de vista político y económico, según Habermas, teórico social neomarxista, esta centuria estuvo caracterizada por el desafío que para el sistema capitalista mundial supuso el más grande experimento emprendido jamás por el hombre. La Unión Soviética, después de la Segunda Guerra Mundial, consiguió su ascenso a la categoría de superpotencia política, mediante una tan vertiginosa como brutalmente impuesta industrialización forzosa que cobró numerosas víctimas. Sin embargo, esta industrialización no le garantizó una base económica, política y social para fundar una alternativa que pudiera ser considerada como superior, o por lo menos, viable frente al modelo occidental. El siglo XX estuvo caracterizado por sombríos rasgos de totalitarismo, que quebraron el proceso de civilización puesto en marcha por la ilustración, y destruyeron la esperanza del poder estatal y la humanización de las relaciones sociales.¹²

Estas dolorosas experiencias han obligado a las personas a tomar conciencia de los nuevos azares y la incapacidad de la sociedad para garantizar, a través de sus instituciones públicas y privadas, la seguridad y el bienestar de la población. Por esta razón, las personas empiezan, por su cuenta, a estudiar los riesgos y se convierten en expertos que atacan y critican a la modernidad por provocarlos. Esto lo hacen, en parte, porque no pueden seguir confiando ni en los expertos ni en las

¹¹ BECK, Op. cit., p. 88.

¹² HABERMAS, Jürgen. La constelación posnacional. Ensayos Políticos. Biblioteca del presente 11. Madrid: Editorial Paidós, 2000. p. 65.

organizaciones que dirigen, manejan y producen el riesgo.*

La ciencia se ha convertido en la protectora de la contaminación global de las personas y la naturaleza... [Las ciencias] han duplicado hasta nuevo aviso su reputación histórica de racionalidad.¹³

Para Beck, así como para Giddens, esta desconfianza le otorga importancia al papel que puedan representar los movimientos sociales para afrontar algunos de los riesgos del mundo moderno, y para orientarnos hacia una sociedad en la que disminuya la intensidad del riesgo.

En síntesis, las reflexiones de Anthony Giddens y Ulrich Beck ponen sobre el tapete las consecuencias no deseadas de la aplicación industrial del desarrollo científico y tecnológico.¹⁴ Los efectos perversos de la modernización al producirse riesgos y peligros reales en la salud física y mental de las personas, el medio ambiente natural y la convivencia entre los pueblos de la tierra pueden superarse, según su opinión, a través de un esfuerzo radical de racionalización y reflexividad de las virtudes atribuidas a la ciencia como "Ideología y mito propios de las sociedades avanzadas".

Estos planteamientos de la sociología moderna hacen hincapié en la importancia de generar una mayor reflexión sobre las consecuencias negativas que el mundo laboral e industrial puede generar sobre la salud, el bienestar y la felicidad de las personas. Trabajos como el que se pretende desarrollar con esta investigación, son un esfuerzo que se emprende para contribuir con un mayor y mejor conocimiento de la dificultad que, actualmente, presentan los individuos para adaptarse a un mundo cada vez más competitivo, globalizado, excluyente, racional y deshumanizado.

* En efecto, Ulrich Beck es muy duro con los científicos por su papel en la creación y mantenimiento de la sociedad del riesgo. Para Luhmann, por ejemplo, los esfuerzos que realizan los expertos por controlar los riesgos son infértiles. Según su opinión el riesgo no se puede controlar a pesar del mayor conocimiento y mayores posibilidades de investigación, de saber de cálculo, pero también conocer sus limitaciones y su futuro. "saber y no saber se relacionan dialécticamente; cuanto más se calcula racionalmente más aspectos desconocidos o del no saber aparecen sobre el futuro, con la siguiente indeterminación del riesgo y su control". (Ver en BERAIN, JOSEXTO. A. GIDDENS, Z. BAUMAN, N. LUHMANN y U. BECK. Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo. España . Editorial Anthropos.. 1998.)

¹³ BECK Ulrich. La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. España: Editorial Paidós Básica, 1998. p. 70.

¹⁴ SOLE, Carlota. Modernidad y modernización. España: Editorial Anthropos, 1998. p. 95.

6.2. ENFOQUES ADMINISTRATIVOS Y EL RIESGO PSICOSOCIAL

El capitalismo y la sociedad de consumo han instaurado la filosofía de la eficiencia y la eficacia, en el marco de la competencia, como el modelo idóneo para promover el desarrollo económico de las empresas y de las sociedades en general. En este contexto el factor humano pasó a tener un rol fundamental tanto como elemento implicado en la producción, como sujeto destinatario de lo producido. El individuo es a la vez productor y consumidor de bienes, y en el interjuego de ambos roles queda determinada su calidad de vida.

Con el industrialismo el obrero se constituyó en fuerza de trabajo de la empresa. Un componente más de la maquinaria productiva y como tal, una pieza intercambiable que podía obtenerse con relativa facilidad en el mercado de trabajo. Los teóricos de la libre competencia señalaban que la mano invisible de la oferta y la demanda garantizarían cierto número permanente de desocupados ansiosos por ocupar la vacante de aquellos trabajadores que fuera necesario sustituir por accidentes o enfermedad. Este escenario aún, si hiciera falta volver a indicarlo, no fue superado en Latinoamérica.

El avance en los derechos obreros, al calor de los movimientos sindicales, promovió la conquista de regulaciones estatales más benéficas. Este hecho fue marcando paulatinamente un encarecimiento de los reemplazos de los trabajadores enfermos y lesionados. Sumado a esto el altísimo grado de diversificación tecnológica en la industria y en los servicios, requirió y requiere trabajadores cada vez más capacitados y costosos de formar. El obrero comenzó a ser considerado como un elemento valioso que debía protegerse, no tanto por un humanismo revitalizado de las empresas sino por razones estrictamente económicas y de competitividad.

De este modo los riesgos laborales han comenzado a ser una preocupación de los sistemas de seguridad social del mundo porque atentan contra la filosofía de la eficiencia que mencionábamos más arriba, al encubrir costos que no sólo erosionan la competitividad entre individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, la misma no debe ser encarada como un mero costo a reducir.

En el año 2000 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informaba sobre las consecuencias del estrés laboral en cinco países industrializados:

- En Estados Unidos, la depresión clínica se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, que llega a afectar cada año a una décima parte de

los adultos en edad de trabajar, con el resultado de una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales.

- En Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7% de los trabajadores finlandeses padece un cansancio severo, que puede llevar al agotamiento, a actitudes cínicas y a una drástica reducción de la capacidad profesional, y los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en Finlandia.

- En Alemania, los trastornos depresivos son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras y la incapacidad laboral por motivos relacionados con la depresión se prolonga dos veces y media más que la incapacidad provocada por otras enfermedades; la cuantía total de la producción perdida por el ausentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5.000 millones de marcos anuales.

- En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa; la depresión, en particular, es un problema tan extendido que, en cualquier momento que se considere, uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante.

- Las estadísticas de sanidad pública en Polonia indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumento de paro, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida.

El informe de la OIT calcula que, en los países de la Unión Europea, entre un 3 y un 4% del PIB se gasta en problemas de salud mental. En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año. En muchos países crece la jubilación prematura debida a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones de incapacidad.

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades dirigidas hacia la producción de bienes (productos) o a la prestación

de servicios (actividades especializadas) son planeadas, dirigidas y controladas dentro de organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos como recursos físicos, recursos financieros, recursos de mercadeo etc.

La vida de las personas depende de las organizaciones y estas dependen del trabajo de aquellas. Las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, son curadas y mueren dentro de las organizaciones¹⁵

Las principales teorías administrativas que se han desarrollado con diversos énfasis, ya sea en las tareas, en la estructura, en las personas, en el ambiente, en la tecnología, han incidido en la elección de parámetros para gerenciar las diferentes organizaciones y por ende orientar a sus trabajadores y su comportamiento en las mismas, siendo este motivo de relevancia en la comprensión de los factores de riesgo psicosocial.

Uno de los primeros enfoques que postula unos principios administrativos es el clásico, desarrollado por dos ingenieros un americano Frederick Taylor el otro europeo Henry Fayol, preocupados principalmente por la eficiencia de la empresa a través de su organización y de la aplicación de principios generales de la administración científica, dejando a un lado el interés por el factor humano. En este enfoque se encuentran la teoría científica que se basa en la racionalización del trabajo en el nivel operacional y la clásica que se basa en la organización formal.

Estas teorías surgen debido a un crecimiento acelerado y desordenado de las organizaciones y a la necesidad de aumentar la eficiencia y competencia, y así obtener el mejor rendimiento posible de los recursos dentro de los cuales se ubica al trabajador. Esta visión desafortunadamente se ha trasladado y mantenido a muchas instituciones hoy en día y aunque es mucho mas aplicada a la industria no deja de presentarse en las organizaciones que prestan servicios como la Universidad de Nariño, donde debido a una serie de políticas gubernamentales e internas interesa mas el cumplimiento de indicadores que bajen los costos operacionales, antes que el bienestar y crecimiento personal de sus trabajadores.

La Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor surgió, en parte, por la necesidad de elevar la productividad. A principios del siglo XIX, en Estados Unidos en especial, había poca oferta de mano de obra. La única manera de aumentar la productividad era elevando la eficiencia de los trabajadores. Esta política ubicada en el contexto educativo nos lleva a establecer una fuerte relación

¹⁵ CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera edición. Colombia: Mac Graw Hill, 1994. p. 28.

con la sobrecarga cualitativa y cuantitativa y los riesgos psicosociales a los cuales se expone el docente, poniendo en riesgo su salud mental y física.

Con la administración científica se implanto el concepto de *homo economicus*, esto es, del hombre económico. Según este concepto toda persona es concebida como profundamente influenciada por las recompensas salariales, económicas y materiales. En otros términos, el hombre busca el trabajo no por que le gusta, sino como un medio de ganar la vida a través del salario que el trabajo le proporciona.

Esa estrecha visión de la naturaleza humana – el hombre económico – no se limitaba a ver al hombre como a un empleado por dinero, peor aun, veía en el operario de la época, a un individuo limitado y mezquino, prejuiciado y culpable de la holgazanería y del desperdicio de las empresas, que debía ser controlado continuamente durante el trabajo previamente racionalizado de tiempo-patrón.¹⁶

En sintonía con este concepto del hombre, el trabajador debe responder se selecciona por sus capacidades físicas, se enseña el mejor método y se condiciona su remuneración a su eficiencia, en busca de lograr la máxima producción y desempeño físico, donde el trabajador se especializa a través de la división y subdivisión de toda operación en todos sus elementos consecutivos, estandarizando el desempeño, mostrando al obrero como un engranaje mas del proceso productivo dejando a un lado sus emociones, sentimientos e iniciativa.

Esas “Formas de organización de tareas no solo privan a los trabajadores de satisfacción en el trabajo, sino lo que es peor, violan la dignidad humana”.¹⁷Desatendiendo todos los riesgos que ello conlleva.

La validación de esta teoría se dio en resultados cuantificables, tales como producción planeada y controlada; aumento de productividad; aumento de eficiencia frente a la jornada laboral; incremento en la remuneración a los operarios. No se presentan indicadores de los riesgos ocasionados por la extrema racionalización en la labor de los trabajadores.

Henri Fayol suele ser recordado como el fundador de la escuela clásica de la administración, porque fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial. Fayol pensaba que las prácticas administrativas deben seguir ciertos patrones, los

¹⁶ Ibid., p.54.

¹⁷ SCOTT G., William. Human Relations in Management, Homewood, Ill. 1962. p.43. En: CHIAVENNATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera edición. Colombia: Mac Graw Hill.,1994. p.64.

cuales se pueden identificar y analizar. A partir de esta idea creó una nueva doctrina de la administración, y así nuevos elementos que alterarían el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

Introduce conceptos desde donde asume al hombre organizacional, que forma parte de toda una estructura para garantizar la eficiencia de las partes involucradas. Aunque ya se habla de la organización informal, se mantiene la visión del hombre económico.

Dentro de sus principales aportes a la administración se encuentran los 14 principios administrativos, los cuales hoy bajo nuevos conceptos son puntos de referencia en las pruebas para evaluar el riesgo psicosocial en los trabajadores estos son: *División del Trabajo, Autoridad, Disciplina, la conducta, Unidad de Mando, Unidad de Decisión, Subordinación del Interés Particular al interés General, Remuneración del personal, Centralización, Jerarquía, Orden, Equidad, Estabilidad del Personal, Iniciativa, Unión del personal.*¹⁸

Este enfoque presenta variables importantes que permiten evaluar aspectos organizacionales desde una necesidad netamente funcionalista, ya que no hay interés en los riesgos que puede correr el trabajador en la institución, al cual se le considera como un elemento que se debe ajustar a todos los parámetros que generen mayor productividad y beneficios para la empresa, por ello se plantea un tipo de dirección autoritaria y unidad de mando centralizada dejando a un lado los intereses y necesidades de tipo personal que pueda tener el empleado. Desempeñando su labores bajo parámetros definidos, en actividades rutinarias, con nula posibilidad de participación, creatividad e iniciativa y escasa comunicación con los directivos y compañeros de trabajo. Llevando a una baja motivación y por tanto a presentar alto riesgo psicosocial.

Este tipo preocupaciones organizacionales que son especialmente productivas, llevaron a construir otra serie de teorías administrativas cuyo interés en el ser humano es variable.

Para el caso de *la escuela estructuralista* cuya orientación es hacia la sociología organizacional, y básicamente busca interrelacionar las organizaciones con su ambiente externo, que es la macro sociedad (sociedad organizacional), caracterizada por la interdependencia entre las organizaciones (hombre organizacional). El estructuralismo se preocupa por el todo y por la relación de las partes en la constitución del todo.

La Teoría Estructural da origen a un nuevo concepto de organización (global: intra e inter-organizacional) y un nuevo concepto de hombre, el hombre organizacional,

¹⁸ CHIAVENNATO, Op. cit., p. 84.

flexible, que sabe escuchar, tolerante a personas y problemas, dispuesto al cambio, con deseos de superación, capaz de diferenciar recompensas y sanciones. Una organización que puede aprovechar los problemas para convertirlos en oportunidades o ventajas.¹⁹

Este modelo clasifica a las organizaciones en formales (aquellas que perduran en el tiempo y los empleados pasan por ellas) e informales (aquellas circunstanciales o definidas para una tarea específica emergente o transitoria). A la vez, permite la relación entre los componentes de la organización, y afirma que cada cargo debe tener sus atribuciones como por ejemplo la capacidad de tomar decisiones en forma independiente.

Esta escuela tiene una concepción del hombre organizacional: ordenado, metódico, que planifica, dispuesto al cambio, que crece con la organización, con una manera de hacer eficiente y eficaz el trabajo.

Esta teoría caracteriza al “Hombre organizacional”²⁰, ósea, el hombre que desempeña papeles en diferentes organizaciones, el cual para tener éxito necesita: *flexibilidad* frente a los constantes cambios que ocurren en la vida moderna; *Tolerancia a las frustraciones*, para evitar el desgaste emocional como consecuencia del conflicto entre las necesidades organizacionales y necesidades individuales; *Capacidad de diferir las recompensas* y poder compensar el trabajo rutinario en detrimento de sus intereses personales; *permanente deseo de realización*, para garantizar la conformidad y cooperación con las normas que controlan y aseguran el acceso a las posiciones de carrera.²¹

Esta escuela a pesar de que muestra un mayor interés en el trabajador, lo muestra en una interacción extremadamente lineal con la organización, lo cual lleva a desconocer las particularidades que se pueden presentar, como por ejemplo su predisposición al conflicto y su incidencia en su desempeño laboral.

Debido a las críticas hechas tanto por la teoría clásica por su mecanismo, como la teoría de las relaciones humanas en la década de 1940, surge *la teoría de la burocracia en la administración*. Podemos definirla como una forma de organización que se basa en las conductas racionales para alcanzar objetivos.

Se considera como fundador de esta teoría al sociólogo Max Weber, el cual define como características principales que inciden con el trabajador las siguientes:

¹⁹ CHIAVENNATO, Op. cit., p. 364.

²⁰ WHYTE JR, William F., The Organization Man, New York, Doubleday & Co., 1996. En: Chiavennato Idalberto, introducción a la Teoría de la Administración. Tercera edición. Colombia: Mac Graw Hill, 1994. p. 363.

²¹ CHIAVENNATO, Op. cit., 364.

- a) Carácter racional y división del trabajo. Los recursos (maquinaria, equipo, edificios, humanos), son utilizados racionalmente en base a la división del trabajo y de las funciones.
- b) Impersonalidad en las relaciones. Esa distribución de actividades se hace impersonalmente, es decir sólo en términos de cargos y funciones, y no de personas.
- c) Jerarquía de autoridad. La Burocracia es una organización que establece los cargos según el principio de jerarquía. “Cada cargo inferior debe estar bajo control y la supervisión de uno superior y ningún cargo queda sin control o supervisión”.
- d) Rutinas y procedimientos estandarizados. La organización fija las reglas y normas técnicas, regulan las conductas de quienes ocupan cada cargo, cuyas actividades deben ejecutarse de acuerdo con las rutinas y procedimiento fijados por las reglas y normas técnicas.
- e) Competencia técnica. Las personas son escogidas por méritos, a través de evaluaciones o exámenes de oposición.

Según Max Weber, a cada tipo de organización corresponde también un tipo de autoridad, donde los principales son los que a continuación se definen:

- a) Autoridad tradicional. Cuando los subordinados consideran que las ordenes de los superiores son justificadas por que esa fue siempre la manera como se hicieron las cosas (empresas familiares, artesanales), el jefe impone el poder en todo.
- b) Autoridad carismática. En esta los subordinados aceptan las operaciones del superior como justificadas, a causa de la influencia de la personalidad y del liderazgo del superior con el cual se identifican, la legitimación de la autoridad se produce de las características personales carismáticas del líder y de la devoción y arreglo que consigue imponer a sus seguidores.
- c) Autoridad racional, legal o burocrática. Es cuando los subordinados aceptan las órdenes de los superiores como justificadas, por que están de acuerdo con su conjunto de normas que consideran legítimos, y de los cuales se deriva el poder de mando.²²

En este tipo de administración las órdenes se entregan en forma escrita y solo la

²² CHIAVENNATO, Op. cit., p. 309.

recibe quien debe recibirla, lo que a la vez reducen los errores. Existe menos fricción entre los trabajadores, ya que cada funcionario sabe lo que se espera de él y cuáles son los límites entre sus responsabilidades y las de los demás, y existe una subordinación de los más nuevos respecto de los más antiguos de modo que el superior pueda tomar decisiones que afecten al nivel más bajo.

Existe un alto riesgo psicosocial, ya que la organización es conducida de acuerdo con las reglas conocidas, y un gran número de casos similares se tratan metódicamente dentro de la misma manera sistemática, donde se presenta una comunicación altamente impersonal, pues enfatiza los cargos y no las personas que los ocupan, los cuales ante el burócrata son considerados como ocupantes de cargos, con derechos y deberes previamente especificados.

Ante la necesidad de utilizar los conceptos válidos y relevantes de la teoría clásica surge *la escuela Neoclásica de la Administración*, la cual es la más usada en casi todas las organizaciones a nivel mundial.

Para los neoclásicos, “La Administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un fin común con un mínimo de recursos y de esfuerzo y con la menor interferencia, con otras actividades útiles”.

Según la teoría neoclásica, las funciones del administrador corresponden a los elementos de la administración que constituyen el proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control. Surge esta teoría como una reacción a la enorme influencia de las ciencias del comportamiento en detrimento de los aspectos económicos y concretos que rodean el comportamiento de las organizaciones, es decir que se busca encontrar un justo equilibrio entre el interés humano y organizacional, sin embargo retoma el énfasis racionalista al establecer normas de comportamiento administrativo y se hace un fuerte énfasis hacia los objetivos y resultados, para lo cual el hombre sigue siendo un recurso que bien administrado, permitirá alcanzar la eficiencia y la eficacia requerida. Donde prevalecen las situaciones de peligro tanto físico como mental para el trabajador.

El enfoque Neoclásico genera también diversos tipos de organización, entre los que destacan:

- a) Organización Lineal. La organización lineal es el tipo de organización más antigua y más simple. Se basa en el principio de la unidad de mando, cuyas características principales son la autoridad única basada en la jerarquía, los canales formales de comunicación, la centralización de las decisiones y su configuración claramente piramidal. Su estructura es simple y de fácil comprensión y permite facilidad de implantación y adecuación a organizaciones pequeñas. Por otra parte, impide las innovaciones por su

rigidez funcional, enfatiza y exagera la función de jefatura y de mando, pues supone la existencia de jefes capaces de hacerlo y saberlo todo. Este tipo de organización por su carácter altamente coercitiva genera situaciones de estrés pues existe una marcada subordinación por parte del trabajador el cual no optará por cooperar con la empresa por su baja autoestima ante una comunicación unilateral y parcializada que coarta la iniciativa.

- b) Organización Funcional. Es aquella que se basa en el principio funcional, es decir, en el principio de especialización. Su autoridad es relativa y se basa en la especialización, es una autoridad sustentada en el conocimiento y se extiende a toda la organización. Cada subordinado responde a muchos superiores de manera simultánea, pero solo en los asuntos concernientes a la especialidad de ellos y la comunicación se efectúa sin intermediarios. Por otra parte, genera una dispersión, pérdida de autoridad de mando, Subordinación múltiple y Confusión en cuanto a los objetivos. Hay una deficiente comunicación en los grupos informales y poco desarrollo personal.
- c) Organización Línea Staff. La organización línea-staff es una combinación de la organización lineal y la funcional, que maximiza las ventajas de ambas y deduce sus desventajas, aunque en el fondo predominen las características lineales. Sus características principales son la fusión de la estructura lineal con la estructura funcional, lo cual permite la coexistencia de líneas formales de comunicación con la prestación de asesoría funcional, y la separación entre órganos operacionales (de línea) y órganos de apoyo (staff o asesoría), lo que hace posible la coexistencia de la jerarquía de mando y de la especialización técnica.

Con la aparición de los enfoques humanistas, la teoría administrativa sufre un fuerte cambio dentro de sus principios, y el recurso humano comienza a estudiarse y a tomarse en cuenta dentro de las empresas. Se estudia un método de estímulo y sus comportamientos, pero básicamente la Escuela de Relaciones Humanas surge como respuesta y oposición a la teoría clásica de la administración.

La Escuela de relaciones humanas surge en los Estados Unidos, en la década de los años treinta, sin embargo, su mantenimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología y en particular la psicología del trabajo, la cual surge en la primera década del siglo pasado, dirigiéndose principalmente hacia dos aspectos básicos que ocupan dos etapas de su desarrollo.

- Primera etapa: el análisis del trabajo y la adaptación del trabajador al trabajo. En esta etapa predomina el aspecto productivo, el objetivo de psicología del trabajo era la verificación de las características humanas que cada tarea exigía

para su ejecución y en base a ello efectuara la selección del trabajador (perfil de la persona para ocupar un determinado puesto)

- Segunda etapa: adaptación de trabajo al trabajador. En esta segunda etapa se caracteriza por la atención especialmente dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo.

Entre las conclusiones principales obtenidas a partir de la implementación de esta teoría podemos mencionar²³

- a) El nivel de producción es resultante de la integración social. La producción esta en función del grupo y no en función de sus capacidades físicas e intelectuales, entre mayor sea la integración del grupo, mayor es la eficiencia.
- b) Los trabajadores no actúan solo por sus intereses individuales, sino que estos se subordinan a los del grupo, que castiga o corrige cualquier desviación que perjudique los intereses del grupo.
- c) Las personas que producen sobre o bajo los estándares perdían la estimación del grupo, los trabajadores de la sala de montaje producían menos y ganaban menos por convicción propia antes de poner en peligro los intereses del grupo. Según esta teoría, las personas son motivadas, principalmente, por la necesidad de reconocimiento, de participación en las actividades de los grupos sociales en los cuales viven. Es decir, el hombre es un ser social.
- d) Los grupos informales de personas son las que constituyen básicamente la organización de la empresa y a veces se contraponen a la organización que establecen los niveles directivos o de mayor jerarquía dentro de la empresa.
- e) Las personas actúan en grupos sociales, y si existe armonía o un buen ambiente dentro de la empresa, esto se puede reflejar en los niveles de producción.
- f) Si se repite siempre la misma actividad, esta se vuelve rutinaria y monótona, lo que termina perjudicando a la empresa, por eso, es necesaria una rotación de las actividades y una cierta creatividad para evitar la pasividad de los trabajadores.
- g) Es necesario, para lograr el éxito en la organización tomar en cuenta las emociones de los trabajadores, ya que una persona con problemas no tendrá

²³ CHIAVENNATO. Op. cit., p. 114 .

la misma productividad que tiene cuando no tiene problemas serios que le afecten dentro de la empresa.

Con la teoría de las relaciones humanas surge una nueva visión sobre el hombre, que hace énfasis en estos aspectos²⁴:

- Los trabajadores son trabajadores sociales. Con sentimientos, deseos y temores.
- Las personas son motivadas por ciertas necesidades. Logran satisfacer sus necesidades primarias con la ayuda del grupo, con el cuál interactúan
- El comportamiento de los grupos puede manejarse mediante un adecuado estilo de supervisión y liderazgo. El supervisor eficaz es el que posee capacidad para dirigir a sus subordinados obteniendo lealtad, estándares elevados de desempeño y alto compromiso en los objetivos de la organización.

Las normas del grupo funcionan regulando el comportamiento de los individuos, por lo tanto este control debe incluir sanciones positivas (estímulos, aceptación social, etc.), como también negativas (burlas, rechazo por parte del grupo, sanciones simbólicas, etc.) para obtener los resultados esperados.

La psicología industrial contribuyó a demostrar la parcialidad de los principios de administración adoptados por la teoría clásica.

6.2.1 Las nuevas reformas universitarias. Los cambios políticos y económicos generados a nivel mundial han incidido de forma directa en las medidas que asume hoy el gobierno nacional frente a la Educación Superior, dejando a un lado la visión de la Universidad como institución académica cuyo objetivo primordial es construir ciencia y aportar a través de ella al desarrollo regional en las zonas donde se asienta, dándole cabida en la actualidad a un enfoque funcional y económico donde priman las necesidades del mercado y donde el buen desempeño esta definido en términos de eficiencia y eficacia.

Estos cambios han encaminado a todas las Instituciones de Educación Superior hacia procesos de regulación y manejo de empresas en busca de competitividad que garantice su supervivencia en el mercado, tal es el caso de los procesos de acreditación como medida de calidad, “La acreditación es a la academia lo que las normas ISO a las empresas”²⁵, que aunque se considera voluntaria no deja de ser un referente guía para la comunidad académica; de igual forma están los requisitos mínimos de calidad y los exámenes de calidad de la educación superior

²⁴ CHIAVENNATO, Op. cit., p.117.

²⁵ Remeson en las Universidades. En: Revista Dinero. Colombia. N° 191; (octubre. 2003); p. 28.

(ECAES), los cuales son obligatorios, y son una medida de cumplimiento de estándares del “Producto final” del proceso educativo en el cual se forman los profesionales, parámetro en un futuro, de los oferentes laborales, quienes en este caso conforman el grupo de clientes a satisfacer, “En octubre de 2004 entrará en operación el observatorio laboral, que determinará los requerimientos del mercado para los egresados de los distintos programas, cual es el tipo de profesional que se esta demandando y en que áreas”²⁶.

Lo anterior se convierte en procesos de mejoramiento en la estructura administrativa y educativa de la Universidad teniendo en cuenta que son mecanismos para alcanzar la calidad que debe mantener la institución. A pesar de que su enfoque es de tipo empresarial mantiene en su parte operativa y de directiva los lineamientos básicos aplicables al servicio de la educación, sin querer decir que se aplique de manera directa los enfoques empresariales o privados que sustentan procesos como la acreditación. Sin embargo se debe tener en cuenta que la educación es de base social y debe mantener un parámetro vinculado a lo público por su condición de derecho y de deber de los estados, por tanto la aplicación de parámetros o estándares de calidad deben estar referenciados a las dinámicas regionales y a sobreponer lo público sobre lo privado.

La aplicabilidad de conceptos y metodologías de tipo empresarial en servicios de tipo social, cultural o comunitario debe ir enfocado a la mejora de los procesos y procedimientos en bienestar del bien público. Para el caso de la presente investigación, uno de los componentes que intervienen en las dinámicas institucionales es el área del Talento Humano del cual hacen parte los docentes, es valido entonces, estudiar los factores de riesgo psicosocial que los afecta a fin de fortalecer los procesos educativos, parte fundamental en una institución pública como es la Universidad de Nariño.

6.3. MIRADA PSICOLÓGICA SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL

La *Psicología* tiempo atrás se ha interesado por comprender de una manera integral el desarrollo y funcionamiento de los grupos humanos que se organizan alrededor de unos objetivos definidos con el fin de consolidar instituciones en pro del bienestar individual y social. El campo de esta disciplina que más se ha preocupado por estudiar los fenómenos que ocurren dentro de toda institución es la *psicología organizacional* quien se encarga de investigar las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la

²⁶ *Ibíd.*, p. 29.

eficacia de la organización²⁷. Los conocedores del campo han descubierto que en todas las instituciones pueden presentarse diferentes situaciones de acuerdo con la estructura, el diseño, las políticas, la cultura y las prácticas organizacionales particulares, según el caso, los trabajadores podrán encontrar en su ámbito laboral condiciones favorables, positivas y enriquecedoras para su vida o por el contrario factores que puedan incidir negativamente en su desempeño y condición vital general.

Las instituciones educativas no son una excepción puesto que en ellas de igual forma se presentan dichos eventos. Desde esta perspectiva psicológica uno de los temas que más auge ha cobrado en los últimos tiempos es el relacionado con *Los Factores de Riesgo Psicosocial* definidos por el Comité Mixto OIT-OMS

Como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.²⁸

*Y también entendidos como el conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.*²⁹

Factores que pueden ser clasificados en:

a) Medio ambiente físico de trabajo. Relacionado con los factores de orden físico en general que, aparte de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una potencialidad estresante que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador. Las condiciones físicas generan malestar cuando se tiende a deshumanizar a la persona debido a una combinación de circunstancias que la exponen a riesgos físicos y mentales, tales como el ruido intenso, tareas repetitivas y con poco tiempo y pocas oportunidades de comunicación entre los compañeros.

²⁷ ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, 1994. p 125.

²⁸ GODOY, Martha. Factores de Riesgo Psicosociales. Colombia :Seguro Social, 1996. p. 15.

²⁹ LEDESMA. & Meza. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de tránsito de tránsito y transporte. Pasto., 1999, 85. p. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Facultad de Psicología.

b) Factores propios de la tarea. Dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa cuando el trabajo se torna difícil.

c) Organización del tiempo de trabajo. Hace referencia a la duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausa y descansos y los ritmos de trabajo, así como también las modalidades de gestión y funcionamiento de la institución tales como las funciones de los trabajadores, el grado de participación, las relaciones en el medio de trabajo y el tipo de remuneración.

d) Cambios tecnológicos: Se relaciona con la introducción de las nuevas tecnologías, que requieren un cambio constante en los niveles de cualificación del trabajador.

Esta clasificación ha promovido el estudio de los factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo del ámbito nacional e internacional las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo que afectan sus condiciones de vida. Los estudios muestran además que en los países en vía de desarrollo parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales, relacionadas con el trabajo, y en particular los síntomas asociados al estrés.

En este sentido, las situaciones que se dan en cualquier sistema de trabajo, pueden ser positivas o negativas para el sujeto, de acuerdo con Guillermo Bocanument (1993)³⁰ el trabajo es una actividad esencialmente humana, una posibilidad creativa que debe permitir la satisfacción de los aspectos más elevados del ser humano, un espacio de realización personal y trascendencia social, ya no se admite como ideal vivir sin trabajar sino el poder tener un trabajo con condiciones justas y dignas que permita a las personas de la manera más plena posible, desarrollar sus potencialidades creativas y realizar una tarea que no sólo sirva para el beneficio individual sino también social.

Y en sentido negativo el trabajo se presenta como un castigo, una tarea tan desagradable que a cambio se recibe un pago en fin un acto de supervivencia para ganarse la vida. Visto de esta manera el trabajo puede constituirse en una fuente significativa de bienestar o estrés para el trabajador según sea el caso.

³⁰ LOPEZ, V. Salud Ocupacional: Un instrumento para proteger la salud de los trabajadores. Colombia: Seguro Social, 1998.p. 24.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, pues como se ha mencionado con anterioridad los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones del entorno que por su frecuencia e intensidad llegan a generar en última instancia *estrés ocupacional* refiriéndose a aquel que deriva de la exposición del trabajador a estresores propios del puesto de trabajo y su entorno. No obstante el mecanismo y los dinamismos puestos en juego en la producción del estrés ocupacional son los mismos que pueden darse en situaciones de estrés no ocupacional, por ejemplo, del ámbito familiar. Sabiendo esto el estudio del estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial ha cobrado gran importancia dadas sus implicaciones en la salud y en el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras, es por ello que muchos autores han formulado diversos modelos para lograr una aproximación objetiva a este fenómeno tan generalizado en nuestros días que con regularidad se entiende como una respuesta general adaptativa del sujeto ante las diferentes demandas del medio laboral o extralaboral cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

Hans Selye,³¹ pionero en el abordaje del estrés término inglés que significa esfuerzo o tensión, definido como un conjunto de respuestas somáticas y conductuales inespecíficas, frente a agresiones procedentes del ambiente que impliquen una demanda psicofísica aumentada o un riesgo para el organismo en su conjunto. Este grupo de respuestas fue denominado por Selye *Síndrome General de Adaptación*.

Este mismo autor caracterizó tres etapas de este síndrome. Una fase de *alarma* cuando el organismo se encuentra en una situación de emergencia a raíz de una fuerte demanda exterior. En este estadio aparecen síntomas como ser úlceras, dolores osteomusculares, constipación, estados febriles, etc. La fase siguiente llamada, de *resistencia* en la que el individuo reacciona frente a estos síntomas que operan como un llamado de atención e intenta evitar o eliminar la fuente que los produce (la reacción de huida es típica y es uno de los mayores determinantes del ausentismo laboral). En la última fase, la de *agotamiento* al no poder contrarrestar los efectos de los estresores, los síntomas reaparecen produciendo un daño variable sobre la salud del trabajador.

Seligman³² introduce el factor cognitivo como núcleo del síndrome general de adaptación afirmando que se pone en juego en la situación de estrés a través de las nociones de predictibilidad y controlabilidad de los estresores, cuya

³¹ MARTINEZ D. y Otros. Superintendencia de Riesgos del Trabajo: “El Estrés ocupacional” un nuevo desafío para los sistemas de protección de los trabajadores. Super – t comunicación interna de la SRT. s.p.i. p. 65.

³² MARTINEZ, Op. cit., p.65.

perturbación drástica resultaría en el cuadro descrito como indefensión o desesperanza aprendida. Seligman concibe la indefensión como un estado psicológico que se produce frecuentemente cuando los acontecimientos son incontrolables. Esto es, cuando el sujeto no puede ejercer cambio alguno sobre su situación y se resigna a sufrirla pasivamente. Si los acontecimientos estresantes son impredecibles, la seguridad del sujeto también será impredecible, produciendo ello miedo crónico o ansiedad.

El *modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison en 1978*³³ propone que lo que produce el estrés es un desarreglo entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles en la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas por lo tanto el proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

Esta falta de ajuste entre la persona y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, por ejemplo suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; y a nivel comportamental supone incrementos en las conductas vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas, mayor número de visitas al médico o problemas en las relaciones interpersonales.

Por el contrario un buen ajuste estará indicado por resultados positivos en relación al bienestar y desarrollo personal pues es necesario enfatizar que el estrés como tal es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del entorno y solo cuando estas demandas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser dañinas para el estado de salud y calidad de vida del sujeto. Niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés; toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno.

Por su parte Ivancovich y Matteson³⁴ toman en cuenta tres factores importantes para explicar la generación del estrés ocupacional primero los recursos con los que cuentan las personas para hacerle frente a las demandas y requisiciones del

³³ BENAVIDES & Cols. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona. Editores F.G. 2001. p. 97.

³⁴ *Ibíd.*, p. 97.

medio, segundo la percepción de dichas demandas por parte del sujeto y tercero las demandas en sí mismas.

El estrés de acuerdo a lo anterior se presenta según la relación que se establezca entre elementos como *a) los estresores* que pueden ser condiciones ambientales, individuales, grupales, organizacionales y extraorganizacionales incluyendo factores internos a la organización del puesto, la estructura organizacional, los sistemas de recompensas, los sistemas de recursos humanos y de liderazgo como también externos como las relaciones familiares, problemas económicos, entre otros ; estos estresores inciden sobre :

- a) la apreciación o percepción subjetiva de la situación laboral por parte del individuo:* esta, a su vez, incide sobre
- b) los resultados de esa apreciación:* a nivel fisiológico, psicológico y comportamental y éstos, a su vez, sobre
- c) las consecuencias:* tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización.

R. Karasek³⁵ en 1979, por su parte elaboró un modelo que relaciona la demanda (exigencias) y el control que los trabajadores pueden ejercer, como método predictivo para identificar situaciones potenciales de estrés. Según el autor la tensión psicológica (estrés) aumenta cuando se incrementan las exigencias de la tarea y disminuye el control que los trabajadores pueden ejercer. En segundo lugar los niveles de competencia aumentan cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un alto nivel de control sobre la tarea, situación en la cual el estrés sería un factor coadyuvante al mejoramiento del desempeño. Este modelo por sí solo no predice las reacciones de estrés, para ello debe complementarse con la variabilidad individual, que interpreta y resuelve de forma satisfactoria o patológica las exigencias del entorno.

De otra parte J. Edwards en 1992³⁶ explica el estrés como la discrepancia entre el estado de las cosas que el empleado percibe y lo que éste desea: Lo que percibe se entiende como la representación subjetiva de cualquier situación, condición, o evento y lo deseado el cómo debieran ser las cosas. De acuerdo con esto, los factores del medio ambiente producirán estrés sólo en la medida en que el grado de discrepancia entre lo percibido y lo deseado sea considerado importante por el propio empleado. De esta forma la percepción del estrés en el trabajo es un

³⁵ *Ibíd.*, p. 98.

³⁶ *Ibíd.*, p. 98.

fenómeno que refleja una experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas.

Otra propuesta interesante relacionada con el estudio del estrés es la planteada por Sandín en 1995 denominada Modelo Multimodal³⁷ la cual afirma que no se puede reducir la comprensión del estrés a definiciones unívocas o a esquemas simples, sino por el contrario, es necesario entender que se trata de un conjunto complejo de variables que funcionan sincrónica y diacrónicamente, articuladas en diferentes niveles de interacción a lo largo de procesos temporales. Este modelo abarca siete etapas que comprenden otros tantos principios implicados, ellos son:

- a) Demandas psicosociales: comprende lo que se llama estrés psicosocial o demandas ambientales
- b) Evaluación cognitiva: incluye los niveles de evaluación primaria y secundaria (interpretaciones) y los posteriores procesos de reevaluación
- c) Respuesta de estrés: comprende el conjunto de respuestas fisiológicas (neuroendocrinas y del sistema nervioso autónomo) y las respuestas psicológicas tanto emocionales como cognitivas y motoras.
- d) Estrategias de afrontamiento: relacionadas con los esfuerzos conductuales y cognitivos que emplea el sujeto para enfrentar tanto las demandas externas como las internas
- e) Apoyo social : entendido como la disponibilidad de personas de confianza , lazos sociales, contacto social significativo, pertenencia a una red social que brinde apoyo personal
- f) Variables disposicionales: incluye los tipos de personalidad, los factores hereditarios, el sexo, la raza y otros por el estilo
- g) Estado de salud: aunque esta variable depende de todas las anteriores hay ciertas conductas relacionadas con la salud que pueden facilitar (por ejemplo, fumar , ingerir alcohol, etc.) o inhibir los efectos del estrés (por ejemplo hacer ejercicio, tener una alimentación balanceada , entre otros)

Como se puede apreciar este modelo integra varios aspectos relacionados con la comprensión del estrés brindando una mirada mucho más completa en relación con los fenómenos que desencadenan riesgo psicosocial y que pueden afectar negativamente al ser humano.

³⁷ OBLITAS, L.. Psicología de la Salud y Calidad de Vida. México:Thomson, 2004. p. 66.

Por su parte en 1998 Jimmieson y Ferry³⁸, llegan a la conclusión de que la percepción subjetiva de control e información (antes que la objetiva), es la que condiciona los niveles de estrés y ansiedad. El carácter estresante de un estímulo no estaría dado tanto por el estímulo en si mismo, sino por la significación atribuida por el sujeto, interviniendo en este proceso de significación y en la respuesta psicológica, las experiencias previas, grado de control del ambiente, y el estilo de afrontamiento afectivo y cognoscitivo.

Es importante, mencionar, que el estrés cuando se presenta a nivel laboral se asocia a algunas categorías de estresores intrínsecos al trabajo (cualquier estímulo o situación capaz de provocar una respuesta de estrés), tales como las relacionadas con:

1. Las relaciones con superiores, compañeros y subordinados
2. Propias de la estructura y clima organizacional como los estilos de comunicación y participación
3. El rol que le es asignado al trabajador dentro de la organización
4. El desarrollo propio de la carrera
5. Las fuentes extraorganizacionales como la familia y la vida personal
6. Los personales que influyen en el como se asimilen las situaciones ambientales entre los que están la inestabilidad emocional y los comportamientos específicos, entre otros.

A nivel laboral los eventos generadores de estrés o estresores según Martínez & Otros³⁹ pueden ser clasificados en:

* Extraorganizacionales; relacionados con lo que se plantea por fuera de la empresa y tienen que ver con la situación coyuntural socio-histórica de la sociedad donde el trabajador vive.

* Organizacionales: propios del clima de la organización; de los estilos gerenciales o directivos; de la tecnología; diseños y características de los puestos; fechas toques no racionales; Control de sistemas informáticos, entre otros.

• Intraorganizacionales : que pueden ser *individuales* como:

a) La Sobrecarga de trabajo o estrés por sobre estimulación que puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades

³⁸ MARTINEZ D & Otros. Superintendencia de Riesgos del Trabajo: “El estrés ocupacional” un nuevo desafío para los sistemas de protección de los trabajadores. Super – t comunicación interna de la SRT.s.p.i. p. 68.

³⁹ *Ibíd.*, p. 68.

importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo.

b) Conflicto de roles: El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. Será un conflicto de roles objetivo cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo, mayor aun cuanto más autoridad ostenta el que expresa las órdenes contradictorias. Estas situaciones disminuyen la creatividad de los individuos sometidos al conflicto, ya que el temor a fallar provoca un desempeño laboral menos satisfactorio.

c) Ambigüedad de roles: Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales.

d) Discrepancias con las metas de la carrera laboral: Las discrepancias y dudas sobre la carrera laboral o la profesión del individuo están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones frustradas. La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años. Es frecuente que además de una calidad deficiente del rendimiento laboral encontremos adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco, etcétera.

Los estresores intraorganizacionales también pueden ser *grupales* entre los que se incluyen Falta de cohesión grupal; Conflictos intragrupal; Conflictos intergrupales; Apoyo inadecuado del grupo. Un grupo son dos o más personas que comparten valores, metas, normas y que interactúan entre sí. Una organización puede crear un grupo de trabajo como una estructura: son los llamados grupos formales de la organización, aunque ello no implica necesariamente, que en la realidad funcionen como "Grupo". La falta de apoyo por parte del grupo o sus miembros, como así también los conflictos inter e intragrupal, pueden, en su máxima gravedad, hacer caer una organización. En

esta situación se genera un alto grado de inseguridad, ansiedad y ausentismo como una manera de abandonar el conflicto.

Estudios a nivel mundial y local realizados con diversos grupos ocupacionales confirman la relación existente entre la exposición a condiciones de trabajo nocivas y la manifestación de signos y síntomas compatibles con lo que se llama estrés.

Uno de los documentos más difundidos y trascendentales en el informe del Comité Mixto OIT-OMS reunido en Ginebra en septiembre de 1984, documento en el cual se relacionaban múltiples estudios que señalan que dentro de los factores laborales estresantes se encuentran el medio ambiente físico de trabajo (las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos se citan como las peores causas de estrés), los factores propios de la tarea (sobrecarga cuantitativa o sobrecarga cualitativa), la organización del tiempo de trabajo (trabajo nocturno y por turnos, exceso de horas extras y ausencia de descansos) y las características de la gestión de la empresa (ambigüedad de las funciones, ausencia de participación de los trabajadores, relaciones interpersonales tensas, introducción de cambios tecnológicos o administrativos sin la adecuada preparación de los trabajadores).⁴⁰

Teniendo en cuenta estos estudios es posible afirmar que gran parte de las laborales que se realizan, en la mayoría de las instituciones, están expuestas a la influencia negativa de cualquiera de estos aspectos y que, por tanto, el estrés proveniente del trabajo es una realidad cotidiana.

Las principales causas de estrés en el trabajo son las exigencias insuficientes del puesto en relación con la capacidad del trabajador, las aspiraciones frustradas y la insatisfacción con respecto a metas positivamente valoradas. El ser humano hace frente a estas situaciones mediante diversas estrategias o “Esfuerzos”, tanto orientados a la acción como los cognitivos, encaminados a controlar las exigencias y los conflictos ambientales e internos que ponen a prueba o rebozan las capacidades de las personas a nivel mental.

En determinadas situaciones, el trabajador puede intentar afrontar el estrés haciendo un esfuerzo por mejorar las circunstancias, en otros casos, puede evitar una situación intolerable y si por razones externas o internas la situación no se puede cambiar ni evitar, el individuo puede aplicar mecanismos paliativos, es decir optar por modos de reaccionar que permiten que la persona se sienta mejor pese al hecho de que el problema real permanece sin resolverse. La flexibilidad para adoptar la estrategia apropiada es uno de los principales recursos del ser humano para hacerle frente al estrés favoreciendo a la salud.

⁴⁰ Ibid., p. 69.

El como experimente el estrés un trabajador dependerá de algunas variables moduladoras como las *diferencias individuales* entendidas como las características propias de cada individuo que lo hacen único y particular como la herencia, la constitución biológica, el estado de salud, las experiencias vividas, la capacidad intelectual y *las estrategias de afrontamiento* relacionadas con la forma en que el sujeto aprecia, percibe, evalúa y enfrenta la situación para finalmente emitir una respuesta. De ahí que unas personas se afecten más que otras frente a las situaciones de estrés.

Las consecuencias en el individuo, pueden ser positivas, como el impulso exaltado y el incremento de automotivación pero muchas son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas y es entonces cuando se convierten en un grave factor de riesgo psicosocial produciendo:

a) *Efectos subjetivos*. Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, melancolía, baja autoestima, tensión, nerviosismo y soledad.

b) *Efectos conductuales*. Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.

c) *Efectos cognoscitivos*. Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

d) *Efectos fisiológicos*. Aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos en la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades.

e) *Efectos organizacionales*. Absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

La Psicología de la Salud que es la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados por ésta para evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir las anomalías o los trastornos mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar, también se interesa por estudiar el fenómeno multidimensional del estrés.

En este mismo sentido, conviene llamar la atención sobre el hecho de que la Psicología de la Salud no sólo se aplica o toma en consideración los fenómenos o procesos anormales o patológicos, sino que estudia y se aplica igualmente y cada vez con más dedicación, a los procesos y estados de salud y bienestar, tanto de los individuos como de los grupos humanos, tratando de asegurar los mismos o de reinstaurarlos en caso de que éstos se hubieran perdido, de acuerdo con las importantes funciones complementarias de prevención y de educación para la salud poniendo especial atención en los eventos que ocurren a nivel laboral encargándose de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir todos aquellos eventos que puedan incidir negativamente en el buen vivir del empleado.

A nivel de intervención la psicología de la salud ha desarrollado una serie de estrategias que permiten mejorar los procesos de vida en los seres humanos tales como:

- Capacitar a los mediadores de las redes sociosanitarias de la comunidad para desempeñar funciones de promoción de la salud y de prevención.
- Analizar la problemática de las personas con prácticas de riesgo, elaborando estrategias encaminadas a aumentar el contacto con ellas y valorando la adecuación de la oferta real de tratamiento a dicha problemática.
- Incrementar el nivel de conocimientos de las personas en situación de riesgo de la comunidad, sobre la enfermedad o enfermedades correspondientes, o sobre los factores de riesgo.
- Fomentar y promover los hábitos de salud en la población general.
- Promover una mayor accesibilidad a los instrumentos preventivos.
- Dar a conocer diversos recursos humanos y materiales para la prevención y promoción

Estas estrategias se llevan a cabo de acuerdo con la problemática evaluada en tres momentos diferentes que pueden organizarse según la prevención primaria, secundaria o terciaria entendidas como:

Prevención primaria. Su objetivo es modificar anticipadamente las condiciones sociales y ambientales así como las conductas de las personas que pueden afectar negativamente a su salud tanto a corto, como medio o largo plazo, y promover conductas favorecedoras de la misma. De esta forma se pretende evitar la aparición de problemas. La intervención en este primer momento se suele llevar a cabo a nivel comunitario, aunque también se dirige a veces a colectivos especiales o grupos específicos de alto riesgo.

Prevención secundaria. Su objetivo es localizar y tratar lo antes posible los trastornos cuya aparición no ha podido impedirse por medio de la prevención primaria. Se trata pues de identificar los trastornos en los momentos iniciales de su aparición o incluso antes de ésta, cuando hay una previsión de que va a producirse con inminencia. Esta detección precoz suele facilitar una intervención más temprana y con frecuencia con mejores expectativas de éxito. Con este trabajo investigativo se aspira estudiar este nivel de prevención con lo cual se pretende ofrecer un diagnóstico que permita desarrollar estrategias de intervención apropiadas para minimizar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar afectando a los docentes de la Universidad de Nariño antes de que estos generen problemas de salud física o mental en los docentes.

Prevención terciaria. Su objetivo es actuar sobre los trastornos que ya han sido objeto de tratamiento, para prevenir recaídas y evitar posibles complicaciones posteriores. En el caso de los trastornos crónicos también puede señalarse como objetivo el reducir o disminuir los efectos negativos de éstos, con el objetivo de, aunque no sea posible curar el problema, mejorar la calidad de vida. La prevención terciaria, tal y como se ha definido aquí, asume en gran medida el concepto clásico de rehabilitación.

Teniendo en cuenta estos postulados aparecerá mas adelante el interés por estudiar los aspectos que determinan el bienestar de las personas en el ámbito laboral y con ello la creación de los programas de *Salud Ocupacional* cuyo objetivo principal es comprender la necesidad de seguridad, protección y atención de los empleados en el desempeño de su trabajo.

Este punto de análisis surge cuando se percibe que por siglos la salud fue definida como "Ausencia de enfermedades", y sólo en 1950 la Organización Mundial de la Salud, redefine el concepto como "un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad".

La nueva definición antepuso la Salud a la Enfermedad, y la hizo depender de la armonía del hombre con su entorno, enfatizando la importancia de la prevención, y que la responsabilidad de su conservación y desarrollo es multidisciplinaria y multisectorial.

Los adelantos de la biología y las concepciones mecanicistas de Descartes y Newton influyeron poderosamente en el pensamiento médico moderno, originando el llamado Modelo Biomédico que mira al cuerpo humano como una maravillosa máquina que puede ser analizada en sus partes, y que considera las enfermedades como mal funcionamiento de mecanismos biológicos que los médicos pueden corregir por medios físicos, químicos o biológicos.

Por ello, es fácil entender cómo la Enfermedad -y no la Salud- pasó a ser la obsesión médica, y los adelantos tecnológicos de las últimas décadas han acentuado esta tendencia.

F. Capra⁴¹, notable pensador austriaco contemporáneo, señala su desconcierto ante un mundo globalizado en lo político, informático, económico y social, y que a la vez lleva a la medicina occidental a una visión cada vez más reduccionista, empujada por los nuevos conocimientos que obligan a crear especialistas que cumplan eficazmente los crecientes e inéditos desafíos que le propone la enfermedad y no la salud y es precisamente a partir de análisis como este cuando aparece la Salud Ocupacional como un recurso importante que permite la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades preventivas relacionadas con el Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud (física y mental asociada al estrés laboral) de los trabajadores en sus ocupaciones a nivel individual y colectivo y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

6.3.1. Estrés en la docencia. Con relación a la labor educativa se ha encontrado que trabajar como docente implica manejar aspectos particularmente difíciles dado que el impacto del trabajo se ve reflejado en el futuro de otros seres humanos y no en producciones o maquinas como seria el caso de otros profesionales.

El trabajo docente se ha asociado con un tipo especial de estrés denominado *síndrome de burnout* definido por C.Maslach⁴² a finales de los años 70, el cual se presenta sólo en ocupaciones que implican el cuidado de otros ,como las relacionadas con la docencia o con la sanidad ,y se define con tres dimensiones:

- a) Agotamiento emocional: se disminuye la capacidad de entregarse a los demás.
- b) Despersonalización: endurecimiento afectivo y falta de sensibilidad.
- c) Reducción de la autorrealización personal: percibida por el sujeto.

Lo que lo hace diferente es que en esta situación el docente no se puede implicar con el alumno, el estado de ánimo del educador hace que la calidad de la enseñanza disminuya con las consecuencias sociales que ello comporta y el impacto que tal responsabilidad puede causar en la salud mental y física del docente.

⁴¹ QUIJANO, A. Área de Gestión Humana. Salud Ocupacional. Colombia: Norma, 2004.p. 36.

⁴² ARTAZCOZ, Lucia. Estrés y Riesgos Psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Server de Salut Laboral i Ambiental. Barcelona :Agencia de Salut Pública de Barcelona, 2001.p 89.

El estrés o específicamente el síndrome de *burnout* para los docentes en el lugar de trabajo se puede detectar precozmente, pues suele venir precedido de síntomas tales como: poca disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin presentar soluciones, falta de relación personal con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegar tarde y salir temprano, dolor de cabeza y malestar gástrico frecuente, aumento de número de accidentes y fallos, distracciones frecuentes.

Si ante algunos de estos síntomas no se lleva a cabo un diagnóstico precoz del estrés como factor de riesgo psicosocial y la situación se prolonga, las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, pueden ser graves, llegando a la enfermedad, tanto física como mental.

En este sentido un indicador del grado en que una organización o institución en particular la educativa, se encuentra adaptada a las necesidades y expectativas de sus trabajadores puede ser el grado de factores de riesgo psicosocial existente en dicha organización recordando lo planteado por G. Villalobos en 1999⁴³ con respecto a los factores de riesgo psicosocial como toda condición o condiciones que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, que no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

6.4. INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL

En un intento por determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en las instituciones preocupadas por el bienestar de su talento humano se han diseñado varios instrumentos que permiten medir de manera confiable dichos factores, entre estas pruebas se encuentran los métodos LEST y Regie-Renault conocidas a nivel internacional, sin embargo ninguna con la validez y el reconocimiento nacional como la del Dr. Guillermo Bocanument y la Dra. Norby Berjan.

6.4.1. Método LEST⁴⁴. Fue desarrollado en Francia por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo, el LEST evalúa cinco categorías de análisis y cada una comprende factores que a su vez se cuantifican tomando los valores de una escala prefijada por el método. Las categorías de análisis son: ambiente

⁴³ BENAVIDES & Cols. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona. Editores F.G. 2001. p. 102.

⁴⁴ GODOY, Martha . Factores de Riesgo Psicosociales. Colombia : Seguro Social, 1996.p. 29.

físico, carga física, carga mental, aspectos psicosociales y tiempo de trabajo. Una limitación de este método es que únicamente es aplicable a puestos de trabajo obrero-industrial, poco o nada calificados, con un ciclo de trabajo bien definido.

6.4.2. Método Regie Renault⁴⁵. Es un instrumento creado en Francia que busca mejorar las condiciones laborales y descubrir nuevos métodos de organización de las tareas en serie. Sus objetivos son: mejorar la seguridad y el entorno, disminuir la carga de trabajo física y nerviosa, reducir la presión del trabajo repetitivo y del trabajo en cadena, originar una proporción creciente de puestos de contenido elevado. Permite a técnicos y especialistas evaluar lo perjudicial de cada situación. El método consta de ocho factores que son: seguridad, entorno físico, carga física, carga nerviosa, autonomía, relaciones, repetitividad y contenido del trabajo, tiene como inconveniente que es aplicable sólo en condiciones de puestos de trabajo de producción.

Otros métodos para identificar factores de riesgo psicosocial son los métodos indirectos como la entrevista individual, grupal, estructurada, semiestructurada, abierta, cerrada y la observación.

6.4.3. Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales⁴⁶.

En el año de 1993 el Dr. Guillermo Bocanument Zuluaga y la Dra. Norby Piedad Berjan Bahamon diseñaron una encuesta la cual surge como una necesidad para la identificación de factores de riesgo psicosocial presentes en la organización laboral, teniendo en cuenta que a nivel de Colombia no existía ningún instrumento valido, por otra parte es un requisito presentado en la especialización de salud ocupacional realizado en la Universidad de Antioquia, para la realización del instrumento se obtuvo la ayuda de los asesores estadísticos Gabriel Jaime Escudero y Luis Valencia. El instrumento consta de cinco áreas de valoración:

Área 1: Contenido de la tarea

Área 2: Relaciones humanas

Área 3: Organización de tiempo de trabajo

Área 4: Gestión de personal

Área 5: Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.

⁴⁵ Ibid., p. 29.

⁴⁶ Ibid., p. 29.

Cada una de las áreas tiene sus correspondientes ítems con cuatro opciones de respuesta: *casi siempre, la gran mayoría de las veces, algunas veces, casi nunca*. La calificación de cada factor se realiza con una escala de 1 a 4, la cual está prefijada en la encuesta. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (*bajo, medio y alto*) y en el área 5 se discrimina para respuestas fisiológicas, cognoscitivas, emocionales y de comportamiento. Los resultados que se obtienen en cada área se interpretan así:

Grado de peligrosidad bajo: Atención progresiva y vigilancia.

Grado de peligrosidad medio: Atención urgente o lo antes posible.

Grado de peligrosidad alto: Corrección inmediata.

Para determinar el grado de peligrosidad se tienen en cuenta el cuadro de indicadores elaborada por los autores de la prueba.

Cuadro 1. Grado de Peligrosidad por Área

Área	Bajo	Medio	Alto
1	7 a 14	15 a 21	22 a 28
2	6 a 11	12 a 17	18 a 24
3	9 a 17	18 a 26	17 a 36
4	24 a 47	48 a 71	72 a 96
5	49 a 77	78 a 116	117 a 156

Fuente: Encuesta para identificación de riesgo psicosocial. Guillermo Boucanument y Norby Piedad Berjan.

Cuadro 2. Grado de Peligrosidad Global

Grado De Peligrosidad Global	Puntajes
Bajo	85 a 169
Medio	170 a 254
Alto	255 a 340

Fuente: Encuesta para identificación de riesgo psicosocial. Guillermo Boucanument y Norby Piedad Berjan.

Este cuestionario es contestado por cada trabajador y el estudio de los resultados de la aplicación general proporciona una información muy valiosa para el análisis de los factores de riesgo psicosociales en la organización laboral como una totalidad y no únicamente en el puesto de trabajo como otros instrumentos.

La encuesta lleva nueve años de aplicación y ha sido utilizada en diferentes instituciones que son reconocidas en todo el país entre las cuales están: El Banco de Occidente de Cali, los empleados de Telecom de Bogota, el hospital de Tunja, la Universidad de Antioquia, Fabricato, el Instituto de Medicina Legal de Bogota,

en los Controladores Aéreos de los Aeropuertos de Medellín y en Capreneiva entre otras.

Cave argumentar que en los últimos congresos internacionales de salud ocupacional realizados en el país se afirma que hasta la fecha este es el único instrumento valido creado y utilizado en Colombia, es igualmente reconocido como los instrumentos de LEST y Regie-Renault creados en Francia.

La Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial consta de 5 áreas de evaluación descritas a continuación:

6.4.3.1 Área 1: Contenido de la tarea. El contenido de una labor es la respuesta a la pregunta: ¿Qué se hace?, es decir está constituido por el conjunto de tareas que desarrollamos. Es fundamental que la persona sienta interés por él, que le reporte significado a su vida, y pueda, de esta manera, percibirse como importante y útil a sí misma y a otros, que sus labores resulten útiles para el proceso productivo y para la sociedad.

El aburrimiento y la falta de interés en el trabajo están relacionados con la reducción en la capacidad para reaccionar ante una situación que le exija al trabajador un cambio en su labor.

Esta área consta de los siguientes temas: La monotonía, claridad y cantidad en las funciones y el uso de aptitudes y habilidades en forma inadecuada.

a) La monotonía. La monotonía se define como la falta de variedad de una cosa. Decimos que la vida es monótona cuando realizamos las mismas actividades todos los días.

En música, la mezcla de varios sonidos, equilibrados de acuerdo a la sensibilidad del compositor o el ejecutante de algún instrumento, provoca una melodía. En cambio, si los sonidos resultan descompasados, repetitivos, fuera de tono, produce una sensación de monotonía, muy difícil de soportar, lo mismo que una sirena de alarma de un automóvil.

La palabra trabajo casi siempre nos hace pensar en acción, esfuerzo, gasto de energía. Por esto nos resulta difícil imaginar una labor donde la persona se encuentre inmóvil y las actividades que realiza sean escasas y de pobre contenido.

Se puede decir que la monotonía se da cuando el trabajo que desarrollamos, o las condiciones en que lo llevamos a cabo no nos representan ningún aprendizaje, no

aportan nada a nuestro crecimiento humano y no contribuyen al desarrollo personal.

b) Claridad y cantidad de las funciones. Según Gloria Villalobos⁴⁷, la claridad en las funciones desempeñadas por los trabajadores de cualquier empresa, se relaciona con encomendar tareas que no se prestan para interpretaciones contradictorias y/o ambiguas, puesto que su falta de claridad puede generar incertidumbre, desconcierto. Lo anterior puede generarse por una estructura jerárquica que no es clara, por ineficiencia en el proceso de inducción que puede propiciar un desconocimiento de normas y reglas institucionales.

Para Álvaro Rincón⁴⁸, cantidad de funciones hace referencia al número de tareas que debe realizar el trabajador, o sea que entre mayores y variadas sean las labores, superior será el grado de complejidad del puesto de trabajo los efectos negativos en torno al factor de riesgo pueden ser: pérdida del sentido de pertenencia del trabajador, deserción, bajo rendimiento, etc.

c) Uso de habilidades y aptitudes en forma inadecuada . Aptitud es la capacidad o habilidad que una persona tiene para desarrollar alguna actividad o para desempeñarse en una labor. Una aptitud puede tener un componente hereditario o componentes adquiridos.

Es importante que exista concordancia entre las capacidades y habilidades del trabajador y las exigencias físicas y mentales del cargo. Esto determina no sólo un adecuado rendimiento, sino un nivel de satisfacción respecto al puesto de trabajo.

La realización de tareas inferiores a la capacidad del individuo es un claro factor de insatisfacción, que provoca frustración personal y profesional. Por el contrario la realización de tareas de alta responsabilidad para las personas que no están preparadas, provocan fuertes reacciones de estrés.

6.4.3.2 Área 2: Relaciones humanas⁴⁹. Surgen en medio del grupo de trabajo y forman parte de las condiciones laborales, que están en posibilidad de perjudicar o favorecer el desempeño.

Las interrelaciones humanas se basan en la comunicación. No es posible no comunicar, como tampoco es posible dejar de relacionarse con otras personas.

⁴⁷ Ibíd., p.29.

⁴⁸ Ibíd., p.30.

⁴⁹GODOY, Martha. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia: Seguro Social, 1996. p. 38.

El solo hecho de compartir un espacio de trabajo o de vida, aunque no exista una comunicación directa, nos hace relacionarnos con otros y con otras, aun en el caso de que no lo deseemos. Nos relacionamos a través de los objetos y con mayor razón mediante la actividad que realizamos.

a) Aceptación Mutua⁵⁰. Esta sección incluye temas tales como las relaciones funcionales, de cooperación, informales, conflictos interpersonales y la resolución de conflictos.

Las relaciones funcionales son las que tienen un fin eminentemente práctico o pragmático (elaboración de un producto, desarrollo de una actividad o cumplimiento de una función).

Las relaciones funcionales generalmente tiene un contenido afectivo distante pueden darse dentro del hogar, cuando un padre o madre se relacionan con su hijo únicamente a través de los objetos o el dinero que le proporcionan.

Las relaciones funcionales incluyen a las relaciones jerárquicas. Por ejemplo las de un jefe con sus subordinados y viceversa.

Cuando estos contactos son los únicos que acercan las personas, los ambientes de trabajo y de vida se tornan fríos y carentes de significación humana.

Las relaciones de cooperación son las que tienen lugar entre compañeros de trabajo o de cualquier otro grupo, y consisten en el apoyo mutuo que pueden prestarse para llevar a cabo una actividad. Pueden darse simultáneamente con las relaciones funcionales, y se diferencian de estas en que contienen el ingrediente de la solidaridad.

Las relaciones informales este tipo de relaciones interpersonales es la que se origina espontáneamente entre las personas que comparten una actividad determinada. Se desarrollan fuera del ejercicio de la tarea y del horario de trabajo.

Esta interacción se caracteriza por un contenido afectivo más flexible y cálido que favorece la expresión de los sentimientos. Comprende las relaciones de amistad y de pareja.

Una de las maneras de evaluar la cohesión de los grupos es conocer el tipo de contactos que tienen sus integrantes fuera del trabajo (reuniones, paseos, fiestas).

⁵⁰ *Ibíd.*, p. 38.

Pretender evitar este tipo de relaciones va en contra de la esencia social de los seres humanos.⁵¹

Conflictos interpersonales. Los conflictos se producen en cualquier grupo humano (laboral, familiar o escolar). Son inevitables y expresan el movimiento, la vida que fluye en la esencia social de hombres y mujeres. Todo cambio produce conflicto. Por ello vivir sin conflicto es morir.

Lo difícil del conflicto no es su existencia, sino la manera de enfrentarlo y resolverlo.

Resolución de conflictos. Las personas, los grupos o las naciones que se enfrentan a un conflicto, tienen diferentes maneras de resolverlos: a través de una conversación, dando gritos o matándose unos otros.

Una de las maneras de resolver los conflictos es responsabilizarse (diferente a culparse) de las propias acciones, de las ideas o las palabras.

En los grupos de trabajo es necesario llevar a cabo la resolución de conflictos, permitiendo momentos y tiempos para que el grupo exprese sus desacuerdos y logre sacar conclusiones respecto a las posibles soluciones.

En el medio laboral los conflictos pueden resolverse más fácilmente, cuando se fomentan relaciones de cooperación e informales. Es decir, cuando existen contactos afectivos y cálidos entre los miembros de un grupo, es más fácil la expresión y aceptación de los sentimientos y desacuerdos.

La Comunicación entre los Trabajadores⁵². La comunicación se constituye en factor esencial para convertir los procesos productivos contemporáneos en mecanismos que humanicen cada vez más el trabajo.

Existen algunos obstáculos que dificultan la comunicación en el ámbito laboral tales como:

- Imposibilidad para expresar lo que se siente o se piensa.
- Desconfianza de aquello que nos dicen.
- Contradicciones entre el lenguaje verbal y gestual.
- Expresiones autoritarias, intransigentes y de favoritismo.

⁵¹ CORDERO, Luz. Los factores psicosociales del trabajo. Ponencia presentada en el seminario taller dirigido a trabajadores del sector oficial, Santa fé de Bogotá. Agosto de 1996. En: GODOY Sedano, Martha Jeanete. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia: Seguro Social, 1996.p. 40.

⁵² GODOY, Op. cit., p. 41.

- Desconocimiento del interlocutor.
- Actitudes pasivas frente a situaciones que requieren pronunciamientos claros y oportunos.
- Condiciones ambientales adversas.

Existen empresas donde la relación jefe - subordinado es distante, se limita a la imposición de ordenes, desechando la posibilidad de un dialogo amplio que permita el encuentro de los individuos y el buen desarrollo de la actividad laboral.

Pero la falta de comunicación no solo ocurre entre jefes y subordinados. Los encargados de una cadena productiva pueden encontrarse aislados unos de otros, sin intercambiar una sola palabra a lo largo de la extenuante jornada laboral.

Los puestos de trabajo que no permiten comunicación e imposibilitan la expresión de los trabajadores y trabajadoras inhiben las relaciones interpersonales, producen desvalorización del trabajo y limitan las perspectivas de encontrarle significación a la actividad.

Efectos psicológicos laborales y extralaborales: A nivel psicológico pueden generarse:

- Insatisfacción laboral
- Sentimientos depresivos
- Bajo nivel de autoestima
- Excesiva tensión que produce sentimientos agresivos

A nivel organizacional se observa:

- Clima laboral tenso.
- Roces y conflictos difíciles de solucionar en las relaciones interpersonales.

La comunicación de carácter informal ayuda a disminuir el cansancio y la tensión que producen las tareas. Así mismo, contribuye a elevar la motivación por el trabajo.

En instituciones donde el trabajador esta sometido a altos niveles de ruido, cargas excesivas e inadecuadas distribución de los materiales con que labora, la comunicación se afecta y es muy difícil hallar receptores, ya que todos se encuentran por fuerza incomunicados.

La Autoridad⁵³. En el funcionamiento cotidiano de las empresas tiene lugar distintos estilos de dirección, predominando en algunas ocasiones el estilo de mando autoritario; y el democrático o el paternalista en otras, según las necesidades o las situaciones que se presenten.

Esto implica que las formas de dirección se mezclan unas con otras en el centro de trabajo. Sin embargo, es posible determinar cual estilo de dirección prevalece en una empresa, analizando algunos puntos:

- Modo en que se imparten instrucciones u órdenes.
- Mecanismos que se utilizan para que se acaten las normas.
- Toma de decisiones que tienen que ver directamente con el trabajo que realizan las personas.
- Estrategias para motivar a los trabajadores.
- Canales de comunicación.

Estilo de mando autoritario. El autoritarismo es un poder que se ejerce en una sola dirección (de arriba hacia abajo). Quien lo practica no tolera desobediencias ni contradicciones, y para tomar decisiones solo tiene en cuenta su criterio, o el determinado por los intereses de la organización, y no de las opiniones, necesidades o capacidades de los trabajadores y trabajadoras.

Una persona tiene autoridad cuando le reconocemos sus conocimientos y sus valores humanos.

Consideramos que alguien es autoritario cuando impone su punto de vista sobre el de los demás y no respeta la sabiduría y la experiencia de los que lo rodean.

El autoritarismo emplea mecanismos encubiertos para imponer criterios. Por ejemplo, un jefe supuestamente comprensivo y solidario, puede lograr que un subalterno se someta a decisiones que no comparte.

Las razones que llevan a una persona o grupo a adoptar actitudes pasivas y sumisas frente a estilos de mando autoritarios, tienen que ver con aspectos psicológicos, culturales y socioeconómicos. Estos se tejen en el ambiente laboral y responden a la historia de vida de los individuos.

Estilo de mando democrático o participativo. Este estilo de mando en particular responde a las siguientes características:

⁵³ FLIPPO, Edwin. Principios de Administración de Personal. México: Mac Graw Hill, 1978. En: GODOY Sedano, Martha Jeanete. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia.: Seguro Social, 1996. p. 112.

El jefe del grupo no se considera poseedor único de las soluciones, por lo cual, antes de tomar una decisión, consultara con las personas involucradas.

La función del jefe no es la de mandar sino la de coordinar y orientar los objetivos de la organización.

Se valora tanto a la tarea como al individuo.

Este estilo de mando permite que las personas conozcan el sentido del proceso laboral, del cual hacen parte, lo que estimula la creatividad y la satisfacción.

La comunicación es de doble vía (intercambio de puntos de vista), clara, directa y se da dentro de una ambiente de confianza.

Existen instancias reales de participación en el interior de la empresa (comités, grupos focales, etc.).

6.4.3.3 Área 3: Organización del tiempo de trabajo. Esta parte de la prueba incluye la evaluación de aspectos como: la sobrecarga de trabajo física y mental y la manera como se organiza el tiempo de trabajo docente.

a) Sobrecarga De Trabajo⁵⁴. Toda labor conlleva una carga física y una carga mental.

La carga física: Esta dada por el conjunto de requerimientos físicos (movimientos y posturas) a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.

La carga mental: Se determina por la cantidad y el tipo de información, que debe manejarse en el puesto de trabajo y que involucra procesos mentales como, atención concentración, memoria, observación, comprensión. Un aspecto que incide en la carga mental es el tiempo que se tiene para realizar la tarea.

Sobrecarga cuantitativa. Se habla de sobrecarga cuantitativa “Cuando hay demasiado que hacer”⁵⁵, cuando la cantidad de trabajo supera el tiempo asignado para realizarlo o cuando la labor contempla gran variedad de tareas en un lapso reducido.

⁵⁴ GODOY, Op. cit., p.113.

⁵⁵ Comisión Mixta OIT – OMS. Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, Incidencia y prevención. Novena Conferencia, 1984. P.6. En: GODOY, Martha. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia :Seguro Social, 1996. p. 115.

Trabajo en cadena. Se refiere al proceso productivo de la empresa que se efectúa a través de una serie de tareas ligadas unas con otras, en la cual cada trabajador o trabajadora debe realizar una parte específica del producto.

En este caso, la sobrecarga se produce por que la persona no alcanza a recuperarse del esfuerzo realizado e inmediatamente debe continuar con la misma operación.

Si bien es cierto que este tipo de trabajo no se realiza al igual que en la industria, si es posible asimilarlo a la labor docente en la medida en que los profesores universitarios tienen una responsabilidad específica en el desarrollo de su asignatura, sin que ello pueda desligarse del propósito general de formación del estudiante en cada facultad que reúne el trabajo de todos sus docentes ; es decir que alguna medida la labor docente debe realizarse en cadena para producir los resultados esperados, en cuanto a calidad académica.

Trabajo a destajo. Se da cuando el salario de un operario depende del número de unidades o piezas producidas en la jornada. Genera sobrecarga física y mental por que la persona, buscando mayores ingresos, puede llegar a exceder su resistencia.

En la docencia el trabajo a destajo puede relacionarse con el hecho de que al profesor (hora cátedra y servicios prestados) se le remunera de acuerdo al número de horas trabajadas lo cual hace que los docentes por mejorar su condición económica excedan su resistencia física y mental asumiendo sobrecarga laboral; en este caso la unidad producida se asemeja a la hora de clase trabajada.

Sobrecarga cualitativa. Se presenta cuando “El trabajo es demasiado difícil”⁵⁶, es decir, cuando las características de la tarea asignada son demasiado complejas, o sus exigencias no concuerdan con los saberes y conocimientos de la persona.

La sobrecarga cualitativa se presenta también en los trabajos de carga mental alta. Es decir, cuando la persona debe realizar una tarea que implica distintas funciones mentales al mismo tiempo, o cuando el proceso que requiere la actividad es de gran exigencia y responsabilidad.

No todas las personas perciben el mismo nivel de exigencia de la tarea. Características como la edad, la personalidad, el nivel de aprendizaje, actitudes hacia el cargo y las condiciones extralaborales, condicionan los niveles de fatiga mental de cada individuo.

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 115.

Infracarga. Se refiere a las actividades que están por debajo de las capacidades de la trabajadora o del trabajador. La infracarga tiene que ver con actividades laborales de escaso contenido, o de muy pocas posibilidades de creatividad y de resolución de problemas.⁵⁷

La infracarga genera en la persona bajos niveles de motivación, estancamiento de su desarrollo personal, sentimientos de depresión y baja autoestima.

Tiempo de trabajo. Las jornadas extenuantes de trabajo tienen relación directa con el desgaste físico y mental del trabajador. La legislación colombiana reglamenta un máximo de 48 horas semanales de trabajo, tanto por razones fisiológicas, como por el hecho de que los seres humanos requieren de otros espacios y momentos para compartir con la familia y los amigos múltiples actividades recreativas.

Una persona que realiza continuamente horas extras, dobla turno, o no hace uso de sus vacaciones esta expuesta a:

- Aumento de la fatiga física y mental.
- Aumento de accidentes de trabajo por disminución del nivel de alerta.
- Alteración del ritmo sueño-vigilia (insomnio o sueño de día)
- Descenso de la actividad mental y de la capacidad de atención y reacción.
- Fatiga general y fatiga crónica
- Perturbaciones nerviosas y psicosomáticas (irritabilidad, nerviosismo, dolores de cabeza, temblor de manos, problemas digestivos y cardiovasculares)

En los contextos familiar y social se encuentran los siguientes efectos:

- Limitaciones de la vida de pareja y en el rol de padre o de madre.
- Reducción de la posibilidad de hacer vida social
- Dificultades de participación en actividades políticas, comunitarias y de esparcimiento.

Es importante aclarar que inicialmente la prueba se diseñó para el sector industrial, razón por la cual se tomaron conceptos como el trabajo a destajo y en cadena; Sin embargo posteriormente se realizaron las adaptaciones necesarias para poder aplicarla en otros contextos como la Universidad de Antioquia en docentes, Coltejer, el Banco de Occidente, entre otros como se aclara más adelante.

⁵⁷ BOSSA, Piedad. Grupos de Riesgo Psicosociales. Santafé de Bogotá. CASO.1995. En: GODOY, Martha. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia: Seguro Social, 1996. p. 120.

6.4.3.4 Área 4: Gestión de personal. De acuerdo con Gloria Villalobos⁵⁸ esta área se refiere al manejo que se le da a la organización, a los factores presentes en la estructura organizacional y medio ambiente de la empresa que permite la promoción, desarrollo personal y profesional en el que están incluidos la evaluación del desempeño laboral, servicios de seguridad social y bienestar, programas de capacitación, ascensos y salarios. Siendo precisamente algunos de estos factores los que evalúa la prueba.

La realización diaria de tareas le permite al individuo entender el significado e importancia de su trabajo, junto con la valoración social recibida, el empleado aprende a apreciar y reflejar el compromiso y sentido de pertenencia a la institución. Para ello es necesario tener en cuenta factores tales como la inducción y capacitación, el sistema de recompensas, el salario, la rotación y los sindicatos.

a) Inducción y Capacitación. En toda organización debe existir una buena inducción de personal esto se refiere a transmitir una eficiente información sobre la empresa al nuevo trabajador con relación a su historia, su misión, visión, organigrama, las personas que la conforman, políticas de personal, condiciones de empleo, estatutos, funciones, normas de seguridad, conocer sobre el sindicato si este existe, además de brindar la bienvenida al nuevo trabajador de la empresa.

La capacitación en una empresa es importante porque desarrolla eficiencia del trabajador, incrementa la productividad en el puesto de trabajo, disminuye las posibilidades de errores en el desempeño de las funciones dentro de la empresa, reduce la necesidad de supervisión.

b) El Sistema de Recompensas. El trabajo es una actividad por medio de la cual el individuo busca un desarrollo integral y se ve motivado siempre y cuando con el logro suplir necesidades como la seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder, logro de metas, recreación, sentido de pertenencia y autonomía. El sistema de recompensas que la institución debe manejar es un aspecto complejo y trascendental pues el reforzar, el satisfacer estas las necesidades de los empleados y contribuir con el bienestar integral va más allá del aspecto económico y requiere que el plan de gestión de personal tenga en cuenta los diferentes tipos de recompensas, que según Stephen Robbins⁵⁹ pueden ser:

⁵⁸ LEDESMA. & Meza. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de tránsito y transporte. Pasto., 1999, 85. p. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Facultad de Psicología.

⁵⁹ ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional Conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, 1994. p. 256.

* Recompensas intrínsecas: Se desencadenan por el placer o satisfacción que el trabajador encuentra al ejecutar su labor o desempeño laboral.

* Recompensas extrínsecas: En las que se incluyen la *compensación directa* relacionada con el sueldo base, tiempo extra, pago extra por días festivos, bonificaciones basadas en el desempeño y todo tipo de compensación directa que esté acorde a su contribución al grupo y/ organización; también aparece la *compensación indirecta* como el pago de seguros, vacaciones, servicios y sobresueldos, los cuales son utilizados exclusivamente para los trabajadores de mejor desempeño; y finalmente las *recompensas no financieras* que son el producto del conocimiento y observación detallada de los gustos que satisfacen al trabajador por parte de los administrativos que utilizando su ingenio ponen a disposición algunos refuerzos (o premios) que resultan atractivos al interés del trabajador, estos refuerzos tienen como objetivo que las conductas adecuadas se repitan. Aquí se incluyen premios como la capacitación, rotación a cargos de mayor complejidad y entrenamiento.

Si en la institución no se utilizan adecuadamente los sistemas de refuerzo el trabajador se verá frustrado, con bajo nivel de motivación en su desempeño, generara desesperanza aprendida, baja autoestima, insatisfacción laboral creciente, altos niveles de rotación, ausentismo, disminución en la calidad y cantidad de desempeño, inseguridad, comportamientos evasivos (como alcoholismo, drogadicción consumo de cigarrillo), problemas interpersonales, agresividad, oposición frente a las normas y una función pasiva en el proceso organizacional.

En este punto es importante tener en cuenta los niveles de *retroalimentación del desempeño*, es decir, la capacidad de las directivas de evaluar el desempeño del trabajador e informarle lo que se considera digno de mejorar o reconocer como positivo siendo coherentes con los objetivos institucionales, lo cual permita producir en el trabajador la sensación de que la supervisión es de apoyo y cooperación y no vigilante o enjuiciadora.

c) Salario. El salario se puede definir como la retribución por el trabajo realizado, y, debido a la actual situación social se ha convertido en el mayor motivo de permanencia en una empresa.

Según Matha Godoy⁶⁰ la insatisfacción laboral asociada al salario se puede presentar cuando no hay correspondencia entre el salario y la actividad laboral realizada.

La insatisfacción del individuo por la remuneración puede generar un ambiente

⁶⁰ GODOY, Martha. Factores de Riesgo Psicosociales. Organización y condiciones de trabajo. Colombia: Seguro Social, 1996. p. 56.

laboral inadecuado, bajo nivel de motivación, tendencia al ausentismo y retiro del trabajo entre otros.

d) Sindicatos. Los sindicatos se crean en las empresas o instituciones para lograr la protección y defensa de los intereses del trabajador con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

6.4.3.5 Área 5: Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Como se había mencionado anteriormente la tensión producida por el trabajo puede ser productiva en la medida que impulsa al empleado a mantenerse activo en el proceso de conseguir los objetivos institucionales, pero cuando la capacidad del sujeto de soportar la tensión es excedida por las exigencias ambientales se produce el síndrome de *estrés*, el cual puede traer consecuencias a nivel fisiológico, cognoscitivo, emocional y del comportamiento, fenómenos que pueden incidir negativamente en el bienestar del sujeto a nivel personal, laboral y social. Siendo estos factores los que evalúa la quinta área de la encuesta.

Sin embargo aunque cada ser humano experimentará o no estrés de acuerdo a variables como las diferencias individuales y las estrategias de afrontamiento que utilice, los efectos que éste produce en el sujeto son siempre similares y serán mayores o menores según la frecuencia e intensidad, alta, media o baja con que se presente el estrés.

El informe del Comité Mixto OIT-OMS señala que dentro de las consecuencias del estrés ocupacional se pueden mencionar: **consecuencias psicológicas, cognitivas o emocionales** (preocupación, irritación, ansiedad, depresión y alteración de las funciones mentales como la memoria, la atención y la concentración), a **nivel del comportamiento** (ausentismo, movilidad del personal, conductas de riesgo que llevan a la accidentabilidad laboral, consumo excesivo de alcohol, tabaco y psicofármacos), **consecuencias fisiológicas** (a nivel de las glándulas suprarrenales, del sistema nervioso central y de las reacciones cardiovasculares), así como consecuencias en el **entorno sociofamiliar**.⁶¹

Con relación al factor psicológico o emocional, el estrés suele provocar emociones molestas tales como la ira, la tristeza, el miedo, la impotencia, la apatía, la agresividad y en especial, la ansiedad. Las cuales pueden transformarse en cuadros clínicos de depresión, ansiedad específica o generalizada, esquizofrenia, entre otros.

⁶¹ MARTINEZ D & Otros. Superintendencia de Riesgos del Trabajo: "El estrés ocupacional" un nuevo desafío para los sistemas de protección de los trabajadores. Super – t comunicación interna de la SRT.s.p.i. p. 79.

Todas estas emociones pueden estar mediadas por las alteraciones de las facultades cognoscitivas a la hora de procesar la información proveniente del ambiente que puede generar dificultades en la atención, concentración, memoria, juicio, capacidad de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones.

El estrés provoca también cambios en el comportamiento tales como agresividad hacia los objetos, los demás y hacia sí mismo, irritabilidad creciente, agresividad verbal en forma de gritos e insultos, ausentismo laboral, irresponsabilidad, desinterés, necesidad excesiva de comida, alcohol, tabaco o drogas y en ultima instancia el suicidio.

Entre las características laborales que pueden ocasionar estos y otros trastornos figuran el horario de trabajo, el volumen de participación en las decisiones, la inestabilidad del empleo, el aislamiento social en el trabajo, la monotonía laboral, la dificultad de la tarea, las posibilidades de ascenso, el salario entre otras.

A nivel fisiológico cuando la persona está expuesta a un evento generador de estrés (estresor), el cerebro lo registra y transmite la señal a la corteza cerebral, la corteza a su vez activa el hipotálamo, el cual pone en movimiento al sistema endocrino y al Sistema Nervioso Autónomo (SNA) encargado de las actividades involuntarias del organismo como las funciones básicas gastrointestinales, cardiovasculares, circulatorias, respiratorias y reproductivas.

Al percibir un estresor el SNA se activa y las funciones básicas que este regula se alteran, lo mismo ocurre con el sistema endocrino encargado de liberar hormonas en la sangre, que al percibir estrés incrementa la producción de adrenalina la cual produce cambios en el organismo como el aumento del ritmo cardiaco y del metabolismo, dilatación de las pupilas, sudoración, calambres, dolores musculares y articulares entre otros.

Así mismo numerosos estudios científicos reportados por Martínez⁶² dan cuenta de las variaciones metabólicas del organismo estresado y su correlación con la aparición de enfermedades vinculadas a un déficit del sistema inmune. Uno de los puntos clave de la Psiconeuroinmunología, es el estudio de cómo el estrés altera la respuesta inmune del organismo frente a las enfermedades. Ya desde hace muchos años Borysenko y Borysenko (1983) explicaron, en un artículo muy difundido, cómo una sobreproducción de corticoesteroides a partir de un estímulo estresante pueden llevar a una inmunosupresión indeseada que aumenta la susceptibilidad a las enfermedades.

Dimsdale y Herd (1982) realizaron 78 investigaciones donde verificaron que los ácidos independientes y el colesterol aumentaban en sujetos expuestos a situaciones de tensión; en particular el colesterol se incrementa ante estresores

⁶² *Ibid.*, p. 80.

crónicos. En cuanto a los triglicéridos los resultados no son tan concluyentes.

Los estudios de Harburg y colaboradores (1973) sobre grandes grupos poblacionales han aportado sólida evidencia que demuestra que las tensiones del ambiente y los estados emocionales que generan se asocian a hipertensión arterial.

En cuando al infarto de miocardio Theorell (1986) también verificó una mayor incidencia del cuadro en los grupos con un historial de sometimiento a factores estresantes, que el grupo de control que no lo había estado.

En Colombia la Universidad Javeriana, con el auspicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, realizó dos estudios sobre enfermedades relacionadas con estrés ocupacional, como son los trastornos mentales (depresivos y ansiosos) y las enfermedades gastrointestinales (enfermedades ácido péptica e intestino irritable).

Las dos investigaciones fueron realizadas en Bogotá durante los años 2000 y 2001 con una muestra de trabajadores en la zona urbana que presentaban padecimientos de salud relacionados con trastornos mentales y gastrointestinales, los cuales fueron comparados con trabajadores consultantes a instituciones de salud y que no presentaban los trastornos mencionados.

En los dos estudios se exploró la exposición a factores de riesgo psicosociales, encontrándose que los trastornos mentales (ansiedad y depresión) están asociadas a los siguientes factores de riesgo laborales, en su orden: características de la organización (estilo de las comunicaciones, ritmo de trabajo y carga cuantitativa, características de la tecnología, organización del tiempo de trabajo y diseño organizacional), grupo social de trabajo (posibilidad de interacción y calidad de las relaciones en el trabajo), gestión (participación, estilo de liderazgo, políticas de gestión de personal, introducción de cambios en el lugar de trabajo) y antigüedad en la empresa.

Los estresores laborales que se asociaron con la presentación de patologías gastrointestinales fueron los relacionados con las características de la organización (estilo de las comunicaciones, ritmo de trabajo y carga cuantitativa, características de la tecnología, organización del tiempo de trabajo y diseño organizacional). Los trabajadores que presentaban enfermedad gastrointestinal relacionaron su problema de salud con situaciones laborales como la presión ejercida por los jefes y superiores para el cumplimiento de los objetivos, las

continuas amenazas de perder el trabajo y la poca estabilidad laboral. Igualmente, la sobrecarga de trabajo y la jornada laboral extendida (trabajo horas extras), son factores que las personas relacionan directamente con la aparición o intensificación de síntomas gastrointestinales. Alteraciones que a largo plazo pueden menguar en gran medida la calidad de vida de los trabajadores.

Dentro de las enfermedades que se describen como causadas o precipitadas por reacciones de estrés de presentación frecuente se señalan: afecciones somáticas crónicas (principalmente hipertensión, cardiopatías coronarias, úlcera gástrica o duodenal), así como la generación o agudización de ciertos trastornos mentales por aumento de la tensión nerviosa en el trabajo como la ansiedad, la depresión y el consumo de fármacos, con síntomas tales como mareos, ganas de vomitar, diarrea, estreñimiento y dolor de cabeza.⁶³ Desde este punto de vista ningún ser humano que este expuesto a situaciones estresantes estará exento de padecer las consecuencias que este desencadena ya sea a nivel fisiológico, emocional, cognitivo o comportamental, eventos que evalúa la encuesta.

⁶³ *Ibíd.*, p. 81.

7. MARCO CONTEXTUAL

El origen de la Universidad de Nariño lo podemos ubicar en el contexto de principios de la época Republicana, cuando en 1897, el General Santander por decreto creó el colegio Provincial por solicitud de su misma población y motivado por “Los ardientes deseos que tienen los habitantes de aquella ciudad, en que se funde un colegio para difundir las luces dar una educación buena a los jóvenes”⁶⁴

Dicho Colegio tuvo una vida intermitente hasta finales del siglo XIX, cuando la asamblea del Departamento del Cauca, por intermedio de la ordenanza No 30, confirma las funciones del Colegio como Universidad, cosa que queda en firme en el año de 1904, cuando se crea el Departamento de Nariño y simultáneamente la actual Universidad, según decreto No 49 de noviembre de 1.904, con las Facultades de Jurisprudencia, Ingeniería, Filosofía y Artes.

Ya que en la región no existían docentes con experiencia en educación superior, se contrataron profesionales como don Fortunato Pereira Gamba matemático e Ingeniero de Santander, que hizo grandes aportes a la educación en el sur del país y fue el primero en interesarse en el problema vial del Departamento. Un año después se crea la Facultad de Ingeniería y Matemáticas.

En este período y hasta los años cincuenta, hay que destacar el papel que juega la Universidad en cuanto a la creación de una élite regional y local con sentido nacional, y respaldando así sea con contradicciones, el proyecto de Estado Nacional que los partidos políticos construían para entonces.

Dicha élite participa en el establecimiento de las primeras instituciones como los tribunales, el poder judicial y en especial las referentes al teatro de lo político.⁶⁵

Durante los primeros cincuenta años de existencia la Universidad tuvo que afrontar permanentes crisis por insuficiencia de fondos para su funcionamiento, la escasez de docentes y la intermitencia de sus programas de estudio, lo anterior generado por el aislamiento vial y administrativo de la región, la escasa convocatoria de su clase política y los periódicos enfrentamientos de los partidos políticos locales entre otros.⁶⁶

⁶⁴ CHAVEZ, Milciades. Desarrollo de Nariño y su Universidad. Bogotá: Editores tercer Mundo, 1983. p. 223.

⁶⁵ Remisión a los boletines de la academia de la historia de Nariño y la identificación del papel de docentes como Rafael Zañudo y Leopoldo López Alvarez, Magistrados del Tribunal de Pasto. s.p.i.

⁶⁶ CHAVEZ, Op. cit., p. 224.

A partir de los años 60, la Universidad toma un segundo aire, se estabilizan por primera vez sus rentas y con ellas su funcionamiento, se crean nuevas carreras en ciencias humanas y se sientan las bases para programas de estudio como agronomía y zootecnia.

Además, la Universidad vuelve a retomar su papel de catalizador social colocándose al frente de las reivindicaciones populares y reclamando una mayor presencia del estado en esta parte de la nación.

En los años setenta se crean nuevas carreras como Artes, las Licenciaturas de Educación, se establece por convenio con la Universidad del Cauca la facultad de Ingeniería⁶⁷, se contratan nuevos docentes y se le da la nueva estructura administrativa y académica.

En los años ochentas con los cambios políticos sucedidos en el país, con el abandono de la educación pública por parte del Estado y con el recrudecimiento de la violencia política, la Universidad sufre de una introspección académica, lo cuál la aleja de la realidad circundante, se termina en la práctica la extensión de la Universidad hacia la comunidad y produciéndose como fenómeno un incesto intelectual por parte de los docentes y administrativos, y que refleja en la inexistencia de una investigación permanente por parte de los estamentos.

En los años noventa y ante la expedición de la constitución de 1.991, con el criterio de retomar la autonomía universitaria como un elemento básico para el funcionamiento académico y administrativo de la universidad pública en Colombia, la Universidad de Nariño por intermedio de su Consejo Superior crea nuevos programas académicos, hecho que moderniza la oferta educativa de la institución, dinamizando así su vida académica y administrativa; complementariamente se crean nuevos departamentos y facultades e ingresan nuevos docentes.

7.1. LA UNIVERSIDAD DE HOY

“En la actualidad la Universidad de Nariño cuenta con 7500 estudiantes de los cuales 6500 corresponden a la sede principal Pasto y 1000 pertenecen a las cinco extensiones, situadas en diferentes regiones del departamento.

El cuerpo docente está constituido por 650 profesores bajo las modalidades de tiempo completo, tiempo completo ocasional y hora cátedra”⁶⁸

La universidad está compuesta por once (11) Facultades con 35 programas de pregrado, 17 especializaciones, tres maestrías, y un (1) doctorado.

⁶⁷ Plan de Desarrollo de Ingeniería Civil. San Juan de Pasto: PLADEFIC, 1992.p. 56.

⁶⁸ Revista Universidad de Nariño 100 Años. San Juan de Pasto: Ediciones UDENAR, 2004.p.12.

Facultad de artes

Programa de arquitectura
Programa de artes visuales
Programa de diseño gráfico y multimedial
Programa de diseño industrial
Licenciatura en artes visuales
Licenciatura en música

Facultad de ciencias agrícolas

Ingeniería agroforestal
Ingeniería agronómica

Facultad de ciencias de la salud

Medicina
Promoción de la salud

Facultad de ciencias económicas y administrativas

Programa de Economía
Programa de administración de empresas
Programa de comercio internacional y mercadeo

Facultad de ciencias humanas

Programa de geografía
Licenciatura en sociales
Programa de lingüística e idiomas
Licenciatura de filosofía y letras
Licenciatura en inglés - francés
Programa de psicología
Programa de sociología

Facultad de ciencias naturales y matemáticas

Programa de biología
Programa de física
Licenciatura en informática
Licenciatura en matemáticas
Programa de química

Facultad de ciencias pecuarias

Ingeniería de producción acuícola
Medicina veterinaria
Programa de zootecnia

Facultad de derecho

Derecho

Facultad de educación

Licenciatura en educación básica con énfasis en ciencias naturales y educación ambiental

Licenciatura en lengua castellana y literatura

Facultad de ingeniería

Ingeniería civil

Ingeniería de sistemas

Ingeniería electrónica

Tecnología en computación

Facultad de ingeniería agroindustrial

Programa de ingeniería agroindustrial

7.2. Proyecto Institucional Universitario. Esta orientado por la visión, misión y funciones institucionales.

7.2.1. Visión. La Universidad de Nariño, consecuente con el ideal de su fundación de contribuir al desarrollo socio-económico, político y cultural de la región, inscribe su proyección de acuerdo con los requerimientos y retos del mundo contemporáneo.

Construye su sentido a través de la formación de actitudes y valores humanos, la práctica social del conocimiento y la relación Universidad-Nación – Región.

En la formación de latitudes de valores humanos, la universidad hace propios tanto los valores universales, necesarios para la comprensión y la convivencia pacífica como los principios contemplados en la constitución política de Colombia Democracia y Libertad, fundados en el reconocimiento, aceptación y respeto por la deferencia, la tolerancia, la crítica y el diálogo intercultural.

La práctica social del conocimiento se entiende como producción y creación, socialización y función social del conocimiento mediante una relación de diálogo Universidad – sociedad.

- La producción de conocimiento se considera como un proceso complejo en el cuál intervienen diversos actores, teorías y metodologías como herramientas para la creación, acumulación, reproducción y divulgación del pensamiento.
- La socialización y función social del conocimiento se expresa a través de formas estratégicas, métodos y políticas mediante las cuales la institución permite el acceso y apropiación de las diversas prácticas del conocimiento para el desarrollo humano integral.

- El diálogo Universidad – Sociedad se realiza a partir del reconocimiento de que la sociedad produce saberes, valores e imaginarios sobre los cuales construye su sentido de vida y acción, independientemente de los saberes académicos. En consecuencia, se hace necesario el diálogo entre unos y otros saberes para enriquecer el conocimiento y buscar alternativas de desarrollo integral.

Por su carácter de universidad pública, se constituye en un factor equilibrante de la búsqueda de igualdad de oportunidades para los diversos sectores de la sociedad bajo los principios de equidad, democratización del conocimiento, libertad de cátedra y autonomía institucional.

En cuanto a la relación Universidad – Nación – Región, la universidad de Nariño asume su compromiso con la región y contribuye a la solución de las problemáticas que ella le plantea.

La Universidad de Nariño, inspirada en los principios expuestos, desarrolla sus funciones básicas de investigación, docencia y proyección social, mediante el diálogo e interacción permanente entre estas instancias, como compromiso de toda la comunidad académica.

7.2.2. Misión. La Universidad de Nariño es un ente universitario, autónomo de carácter estatal comprometido con una pedagogía para la convivencia social y la excelencia académica, que se rige por los principios de la democracia participativa, la tolerancia y el respeto por la diferencia.

Su quehacer está centrado en la producción de los saberes y el conocimiento de las ciencias, la filosofía, el arte y la tecnología, para una formación académico – científica y cultural integral, se propone formar personas con espíritu crítico, creador y con capacidad de liderar el cambio social, según los retos de la contemporaneidad.

Con fundamento en la autonomía la libertad de cátedra y expresión, la Universidad cumple con su quehacer investigativo, docente y de proyección social, en un marco de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico.

Como institución ubicada en la zona de frontera y en la región Andino-pacífico-Amazónica, se compromete a orientar sus esfuerzos hacia el conocimiento de los problemas propios de esta condición y a la búsqueda de soluciones con criterios de sostenibilidad.

En su calidad de centro de educación pública del Departamento, garantiza el acceso a todos los sectores sociales, étnicos, regionales y locales, siempre y cuando demuestren poseer las calidades académicas requeridas por la institución.

7.2.3. Funciones

* Convivencia universitaria y democracia participativa:
Propósito

Construir una cultura de la democracia participativa y de la autonomía, con base en procesos y prácticas comunicativas, sobre los cuales se tomarán las decisiones inherentes a la vida universitaria.

* Desarrollo académico:
Propósito

Desarrollar estrategias de producción y apropiación de teorías y concepciones artísticas, filosóficas, científicas, tecnológicas y educativas que fomenten la interdisciplinariedad y la integración de las funciones sustantivas de la Universidad

Propiciar el desarrollo integral de la comunidad académica a través de estrategias pedagógico – comunicativas de diálogo horizontal.

Desarrollar programas para el mejoramiento permanente de la calidad de la educación en todos sus niveles.

* Investigación:
Propósito

Promover el desarrollo de la investigación y la inserción en las redes mundiales del conocimiento.

* Proyección social:
Propósito

Asumir los problemas del entorno como espacios del conocimiento y proponer alternativas prioritarias de solución. Fomentar la cultura de preservación y aprovechamiento del medio ambiente con criterios de sostenibilidad. Interactuar permanentemente con los egresados.

* Bienestar institucional:
Propósito

Procurar condiciones de bienestar para la comunidad universitaria que se traduzcan en un ambiente propicio para el desarrollo humano.
Propiciar condiciones de equidad en las oportunidades de acceso y permanencia del estudiante en la Universidad.

* Administración y gestión:
Propósito

Modernizar la gestión administrativa en todos sus niveles en relación sinérgica con el Plan Marco de Desarrollo Institucional.

8. MARCO HISTORICO

“La historia de la universidad de Nariño según algunas hipótesis se inició en 1712 con la fundación del colegio de la compañía de Jesús. Según otras, surgió en 1827 con la creación del primer colegio público de Pasto denominado “Colegio de San Agustín”, éste a lo largo del siglo XIX adoptó diversos nombres: Colegio provincial, Colegio Académico y, finalmente Liceo público de Pasto sobre el cual se creó la Universidad de Nariño mediante decreto Nro. 49 del 7 de noviembre de 1904.

El colegio Académico fue un establecimiento de reconocido prestigio en todo el territorio del Estado soberano del Cauca, su plan de estudios es el reflejo de la ideología del Liberalismo Radical. En los años de 1867, tuvo carácter de universidad con las facultades de Jurisprudencia y Medicina, esta última no alcanzó a graduar ningún médico, igual estatus tuvo en 1889, en este año egresaron abogados quienes no se titularon.

La vida del ALMA MATER comenzó a la par con la vida del Departamento de Nariño creado mediante ley primera del 6 de agosto de 1904, su primer gobernador don Julián Bucheli nombró al sacerdote Benjamín Belalcazar como rector de la facultad de derecho y ciencias políticas y al ingeniero Fortunato Pereira Gamba como rector de la Facultad Nacional de Matemáticas e Ingeniería. Destacó el papel jugado por profesores y estudiantes de esta Facultad en la apertura y trazado de vías, hecho que contribuyó significativamente al desarrollo regional.

Entre los aspectos más relevantes de las primeras décadas están: la defensa de la autonomía universitaria cuando la Asamblea Departamental (1914), pretendió entregar la Universidad a la Compañía de Jesús; la primera huelga estudiantil dirigida por la “Federación Estudiantil” contra el Consejo Directivo (1927 – 1928) organismo que puso en ejecución un reglamento de rechazo; como resultado de la protesta se presentó la primera expulsión de estudiantes.

Trascendental acontecimiento por ser una ruptura con la tradición fue el ingreso de las primeras mujeres (1943) a la Facultad de Derecho, situación que suscitó debates protagonizados por la iglesia, institución que se opuso amenazando con excomulgar a profesores y estudiantes universitarios que prosiguieran la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias Jurídicas “mezclados” hombres y mujeres en una misma aula, por ser esto un acto de inmoralidad.

Hasta 1960 se destaca: la creación de la escuela de Artes y oficios con las secciones de Música y Pintura; la escuela Nocturna para obreros y, la enseñanza

al sector femenino a través del Liceo Colombia.

A partir de la década del sesenta se crean carreras que propias la modernización del sector productivo con las Facultades de Agronomía, Ingeniería Civil y economía. La educación regional se vio fortalecida con la creación de la Facultad de Educación y sus programas de licenciatura diurnos y nocturnos.

En la década del setenta se estableció una reforma planteada por el Dr. Eduardo Mora Osejo cuyo lema fue “Transformar el Alma Mater en la Universidad Científica, Crítica y Creadora”, la “universitas” como la llamó en alusión a una universidad más abierta al cambio, tenía que generar investigación científica y tecnológica, fomentar la creatividad artística y consolidar una relación más estrecha con la sociedad. Esta reforma quedó inconclusa por la suspensión de que fue objeto el Dr. Mora Osejo.

La investigación en la universidad tuvo un inicial impulso en la década del ochenta con la creación del sistema y del fondo Especial de Investigaciones.

La década del noventa hasta el presente es una época de interesantes proyectos y ejecuciones tales como, la diversificación y regionalización de la Universidad y la creación de trece programas (1992) que iniciaron con escasos recursos financieros y una relativa dotación.

Hoy en día, el país, el departamento de Nariño y la comunidad universitaria reconocen al ALMA MATER como una institución que avanza hacia su modernización.

A partir de 1995 con la Administración del Dr. Pedro Vicente Obando, comienza una nueva etapa en la historia de la universidad. Los aspectos relacionados con la Academia, la Investigación, la proyección Social, la Administración y Gestión, el Bienestar Universitario y el Proyecto Educativo Institucional contemplados en el Plan Marco de Desarrollo, han sido objeto de la organización, transformación y avance. Se destaca en la función académica la acreditación previa y voluntaria de programas, la cualificación docente, la formación humanística, la renovación curricular y la creación de nuevos programas de pregrado.

En postgrado la puesta en marcha del Doctorado en Ciencias de la Educación en convenio con otras universidades públicas del país, así mismo la universidad ofrece diplomados, especializaciones en diferentes áreas y maestrías. En investigación, la consolidación del Sistema investigaciones que ha posibilitado el incremento de la actividad investigativa. La proyección social a través de los servicios que prestan los laboratorios, la clínica veterinaria, los consultorios jurídicos, los medios de comunicación, el teatro, las granjas, etc. Le otorgan a la Universidad credibilidad y reconocimiento social. La administración y gestión se ha concretado en el mejoramiento del bienestar universitario, en la ampliación de la

cobertura estudiantil, en la apertura de Relaciones Internacionales, en el desarrollo físico y en el manejo eficaz, transparente y productivo de los recursos económicos institucionales.

No se puede escribir y analizar la historia de la Universidad sin hacer alusión al Liceo de Bachillerato que como germen le dio vida a la institución, su recorrido más allá de los cien años está signado por la calidad y el prestigio. Pasto y Nariño reconocen su labor académica en la formación de múltiples generaciones.”

En el año 2004 la Universidad de Nariño celebró sus 100 años de existencia en el Departamento de Nariño y como toda institución no sería grande sin el trabajo conjunto de la comunidad universitaria.

9. MARCO LEGAL

La primera vez que se habló de seguridad social en Colombia, fue en el congreso de angostura (1819), cuando Simón Bolívar definió que la forma de organización del estado es aquella que “comporta mayor cantidad de bienestar, de seguridad social y de estabilidad política”. No obstante transcurrieron muchos años, para que se interiorizara la necesidad de un sistema que amparara en riesgos que hacen parte de la vida. Solo hasta 1945, bajo el gobierno de Lleras Camargo, se presentó el proyecto de ley que daría paso a la creación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, I.C.S.S. en 1946.⁶⁹

El sistema general de riesgos profesionales forman parte del sistema de seguridad social integral establecido por la ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo con las modificaciones provistas, que hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Dentro de los objetivos del sistema de riesgos profesionales se encuentran:⁷⁰

1. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
2. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

⁶⁹ Programa de Formación En Cultura Organizacional. Manual del Maestro. Colombia: FUNDECOOP – BANCOOP. 1996. p. 20.

⁷⁰CISRED. Sistema de Riesgos Profesionales. [Texto de Internet]. Bogotá: www.cisred.com/cis/biblioteca%20virtual.htm. [Consulta 28 de Julio de 2004].

3. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

4. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgo ocupacionales.

Riesgos profesionales: Son riesgos profesionales, los accidentes que se producen como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Accidentes de trabajo: Es accidente de trabajo todo accidente repentino que sobrevenga por causa o por ocasión de trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte (Art. 9. Decreto 1295/94).

Enfermedad profesional: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se haya visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional (Art. 11. Decreto 1295/94).

El sistema general de riesgos profesionales se aplica a todas las empresas e instituciones que funcionan en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores públicos, oficial, semioficial, en todos sus ordenes del sector privado y general, con las excepciones dispuestas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993.

El programa de salud ocupacional, es un plan sistemático, cuyo diseño debe partir del diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud existentes a la organización. Este diagnóstico permite determinar el grado de desarrollo de la salud ocupacional y por ende definir las administrativas y operativas que se deben implementar para el control de los factores de riesgo.

La población trabajadora esta expuesta a un conjunto de riesgos específicos en el ambiente de trabajo, los cuales varían según la actividad económica de cada empresa. Estos riesgos están ligados con la aparición de algunas enfermedades profesionales y a la ocurrencia de accidentes de trabajo pudiéndose establecer claramente la relación causa – efecto entre el ambiente laboral y la patología desarrollada.

Legalmente es obligación de toda empresa, desarrollar un programa de salud ocupacional, el cual debe contener el panorama de factores de riesgo (Decreto 614 de 1984, Art. 30. numeral c, resolución 2013 de 1986. Resolución 1016 de 1989 Art. 10,11, 14)⁷¹

Los ministerios de trabajo y seguridad social y de salud en uso de sus facultades legales en especial de las que confieren los artículos 28, 29 y 30 del decreto 614 de 1984 y considerando:

1. Que por decreto 614 de 1984, en sus artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar programas de salud ocupacional, por parte de patronos y empleadores.
2. Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
3. Que los patronos y empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de salud ocupacional en los lugares de trabajo, resuelven:⁷²

Artículo primero. – Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional, de acuerdo con la presente resolución.

Artículo segundo. – El programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en su sitio de trabajo, en forma integral e interdisciplinaria.

Artículo décimo. – Los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiendo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en su sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

⁷¹ Consejo Colombiano de Seguridad. Sistema de Gestión En seguridad y Salud Ocupacional. Programa Gestor 1.0. Colombia, 2002. p. 256.

⁷² Ministerio de Protección Social. Ley 100 de 1993. Sistema de Riesgos Profesionales. [Texto de Internet]. www.minproteccion-social.gov.co. Consulta 28 de julio de 2004.

En 1985 durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó la resolución sobre el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo entre sus principios básicos están:

- El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen el elemento esencial en la promoción de la justicia social. Para lograr este objetivo, el trabajo debe realizarse en un ambiente seguro y salubre. Las condiciones de trabajo han de ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores. El trabajo deberá ofrecer al trabajador posibilidades concretas de realización, de desarrollar su personalidad y servir a la sociedad.
- Deberá tomarse en consideración las posibilidades económicas al adoptar medidas específicas con miras a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, tal mejoramiento puede lograrse más fácilmente gracias al crecimiento y prosperidad de la economía, no obstante, no debería permitirse que a causa de las dificultades económicas se descuide la protección del trabajador

10. METODOLOGÍA

Esta es una investigación CUANTITATIVA de tipo DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL, puesto que se describen las características más importantes de la población objetivo y además se relaciona los factores de riesgo con las variables de estudio.

10.1 DISEÑO MUESTRAL

La población objetivo de este estudio esta constituida por los profesores de pregrado en las modalidades de tiempo completo, hora cátedra y servicios prestados de la Universidad de Nariño sede Pasto.

Los datos fueron tomados de la oficina de sistemas de la Universidad de Nariño.

Se utilizó un muestreo estratificado donde los estratos corresponden a las once (11) facultades de la Universidad, al interior de cada estrato se tomó una submuestra aleatoria simple proporcional al tamaño de cada estrato.

El tamaño de la muestra se calculó de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times (1-P)}{e \times (N-1) + E^2 \times P \times (1-P)}$$

Donde:

N = tamaño de la población

P = proporción de individuos con cierta característica

e = error máximo admisible

Z = valor que le corresponde en el cuadro de la normal estándar para una confiabilidad dada.

Con una confiabilidad del 95%, un error máximo admisible $e = 0.05$ y $P = 0.5$ que produce el máximo tamaño de muestra con lo que se obtiene:

$$n = \frac{458 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05) \times 458 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 205$$

De los 458 profesores 209 son de tiempo completo, 214 son hora cátedra y 35 son por servicios prestados.

La muestra de 205 profesores se distribuyó proporcionalmente al tamaño de cada estrato de la siguiente manera:

Facultad de artes

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	23	10
Hora Cátedra (HC)		38	17
Servicios Prestados	(SP)	10	5
Total			32

Facultad de ciencias agrícolas

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	18	8
Hora Cátedra (HC)		6	3
Servicios Prestados	(SP)	1	1
Total			<u>12</u>

Facultad de ciencias de la salud

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	3	1
Hora Cátedra (HC)		2	1
Total			<u>2</u>

Facultad de ciencias económicas y administrativas

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	18	8
Hora Cátedra (HC)		32	14
Total			<u>22</u>

Facultad de ciencias humanas

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	42	19
Hora Cátedra (HC)		29	13
Servicios Prestados	(SP)	4	2
Total			<u>34</u>

Facultad de ciencias naturales y matemáticas

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	41	18
Hora Cátedra (HC)		34	15
Servicios Prestados	(SP)	8	4
Total			<hr/> 37

Facultad de ciencias pecuarias

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	17	8
Hora Cátedra (HC)		16	7
Servicios Prestados	(SP)	7	3
Total			<hr/> 18

Facultad de derecho

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	9	4
Hora Cátedra (HC)		11	5
Total			<hr/> 9

Facultad de educación

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	15	7
Hora Cátedra (HC)		7	3
Total			<hr/> 10

Facultad de ingeniería

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	20	9
Hora Cátedra (HC)		34	15
Servicios Prestados	(SP)	2	1
Total			25

Facultad de ingeniería agroindustrial

Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)	3	1
Hora Cátedra (HC)		5	2

	Modalidad		Total	Muestra
Servicios Prestados	(SP)		3	<u>1</u>
Total				4

Totales de la muestra

	Modalidad		Total	Muestra
Docentes Tiempo Completo	(DTC)		209	93
Hora Cátedra (HC)			214	95
Servicios Prestados	(SP)		35	<u>17</u>
Total				205

10.2 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SAS y se tuvo en cuenta las 5 áreas que evalúa la encuesta realizando un cruce con cada una de las variables estudiadas.

10.3 INSTRUMENTO

Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales elaborada por: Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Bergán Bahamon (Anexo 1).

10.4 VARIABLES

Las variables que se analizaron son facultad, modalidad de contratación docente, nivel de escolaridad, género, estado civil, estudios en pedagogía y la edad.

De acuerdo a las variables estudiadas la muestra de docentes se distribuye de la siguiente forma.

10.5 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATACIÓN.

Los docentes pertenecientes a las once facultades se encuentran vinculados a la Universidad de Nariño bajo tres modalidades de contratación, siendo estas: Tiempo completo en un 49%, Hora cátedra 44% y Servicios prestados en un 7%.

Cuadro 3. Distribución por Tipo de Contratación

Tipo De Contratación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	100	48.78
Hora Cátedra	90	43.90
Servicios Prestados	15	7.32
Total	205	100

10.6 DISTRIBUCIÓN POR ESCOLARIDAD

El cuadro 4 presenta el nivel de escolaridad de la muestra estudiada encontrando que en un 18% los docentes tienen estudios universitarios de pregrado, el 45% estudios de postgrado o especialización, el 32% acreditan maestría y el restante 5% doctorado en algún campo del saber.

Cuadro 4. Distribución por Escolaridad

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	37	18.05
Postgrado	92	44.88
Maestría	66	32.20
Doctorado	10	4.88
Total	205	100

10.7. DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Las edades de los docentes encuestados oscilan entre los 24 y los 60 años, cuyos intervalos los menores de 30 años ocupan un porcentaje del 19%, entre los 30 y 40 años el 30%, entre los 41 y 50 el 30% y el restante 21% lo ocupan los docentes mayores de 50 años, como lo indica el cuadro 5.

Cuadro 5. Distribución por Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 30	39	19.02
30 a 40	61	29.76
41 a 50	62	30.24
Mayor de 50	43	20.98
Total	205	100

10.8 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

El cuadro 6 indica que en la distribución por género el 75% lo ocupa el masculino y el 25% el género femenino.

Cuadro 6. Distribución por Género

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	154	75.12
Femenino	51	24.88
Total	205	100

10.9 DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

El estado civil de los docentes encuestados se clasifico en solteros en un 28% , casados en 58% , separados en 7% , viudos en el 1% y en unión libre en el restante 6% , de acuerdo a el cuadro 7.

Cuadro 7. Distribución por Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	58	28.29
Casado	119	58.05
Separado	15	7.32
Viudo	1	0.49
Unión Libre	12	5.85
Total	205	100

10.10 DISTRIBUCIÓN POR ESTUDIOS EN PEDAGOGÍA

El cuadro 8 muestra que un 76 % docentes tienen estudios en pedagogía y el 24% no tiene conocimientos en el área.

Cuadro 8. Distribución por Estudios en Pedagogía

Estudios En Pedagogía	Frecuencia	Porcentaje
Si	156	76.10
No	49	23.90
Total	205	100

11. RESULTADOS

La presente investigación se desarrolló con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de la Universidad de Nariño sede Pasto en el mes de septiembre de 2004, para lo cual se utilizó la “Encuesta para la Identificación de Riesgo Psicosocial” (Modificada) elaborada por el Dr. Guillermo Boucanument Zuluaga y Dra. Norby Piedad Berjan. Instrumento que permitió evaluar las áreas de riesgo a nivel de contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo docente; Logrando establecer el riesgo psicosocial en los profesores teniendo en cuenta variables como la facultad, tipo de contratación, nivel de escolaridad, edad, género, estado civil y estudios en pedagogía.

La encuesta se aplicó a una muestra de 205 docentes de las once facultades de la institución, la cual permitió establecer que los Factores de Riesgo Psicosocial entendidos como *el conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.* Se presentan en los docentes de la Universidad de Nariño en diferentes grados de peligrosidad o riesgo según el área evaluada y las variables analizadas.

11.1. ANÁLISIS DEL AREA CONTENIDO DE LA TAREA

El estudio indica que en el área uno de la encuesta denominada *Contenido de la Tarea* las facultades muestran diferentes grados de riesgo , ubicándose en **Alto** los docentes de las facultades que perciben su labor como compleja en contenido y diversidad de tareas, con dificultades para tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo, funciones poco claras de acuerdo a las habilidades y destrezas individuales que además ocupan demasiado tiempo y generan monotonía y baja satisfacción por la labor realizada. Puntúan en grado **Bajo** aquellos docentes que califican su actividad como poco monótona en donde la diversidad de tareas les permite ser creativos e innovadores al realizar su actividad, consideran que gozan de autonomía en la toma de decisiones, que tienen relación con la forma de hacer su trabajo , el cual califican como poco complejo y fácil de realizar gracias a la claridad en la asignación de funciones y tareas para las cuales se tiene en cuenta el tiempo requerido , sus habilidades y destrezas individuales lo cual hace que manifiesten satisfacción por la tareas

propias de su labor como docentes universitarios. En el grado **Medio** se ubican los docentes que perciben algún grado de dificultad en la tarea realizada convirtiéndose este indicador en un signo de alerta ante el cual se deben tomar las medidas necesarias para evitar complicaciones futuras a nivel laboral.

El cuadro 9 permite apreciar que de los 32 docentes encuestados en la facultad de Artes, el 69% se ubican en grado bajo y el 31% en grado medio; en la facultad de Ciencias Agrícolas los 12 encuestados reportan el 50% riesgo bajo y el restante 50% riesgo medio ; en la facultad de Ciencias Pecuarias las 18 evaluaciones muestran que el 89% presenta riesgo bajo y el 11% riesgo medio; en la facultad de Ciencias Humanas de los 34 profesores encuestados el 6% anota alto riesgo psicosocial, el 50% riesgo bajo y el 44% restante riesgo medio; en la facultad de Ciencias Naturales los 37 encuestados reportan riesgo psicosocial alto en un 16%, bajo en un 62% y medio en el 22%; por su parte los 9 docentes de la facultad de Derecho reportan bajo riesgo en un 89% y riesgo medio en un 11%; en la facultad de Ingeniería Agroindustrial los 4 docentes evaluados presentan un 75% de riesgo bajo y un 25% de riesgo medio; en la facultad de Ingeniería el total de encuestados fue 25 de los cuales el 80% reporta riesgo bajo y el 20% riesgo medio; mientras que en la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de los 22 evaluados el 86% puntúa bajo riesgo y el 13% restante riesgo medio; finalmente un caso particular aparece en las facultades de Educación y Ciencias de la Salud en donde el 100% de los docentes encuestados (12) presentan bajo riesgo psicosocial. Datos que permiten establecer que a nivel de esta área las facultades que presentan mayor riesgo son Ciencias Humanas y Ciencias Naturales.

Cuadro 9. Contenido de la Tarea y Facultad

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
F. Artes	Frecuencia	0	22	10	32
	%	0.00	68.75	31.25	
C. Agrícolas	Frecuencia	0	6	6	12
	%	0.00	50.00	50.00	
C. Pecuarias	Frecuencia	0	16	2	18
	%	0.00	88.89	11.11	
C. Humanas	Frecuencia	2	17	15	34
	%	5.88	50.00	44.12	
C. Naturales	Frecuencia	6	23	8	37
	%	16.22	62.16	21.62	
F. Derecho	Frecuencia	0	8	1	9
	%	0.00	89.89	11.11	
F. Educación	Frecuencia	0	10	0	10
	%	0.00	100.00	0.00	

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
F. Ingeniería Agroindustrial	Frecuencia	0	3	1	4
	%	0.00	75.00	25.00	
F. Ingeniería	Frecuencia	0	20	5	25
	%	0.00	80.00	20.00	
Facea	Frecuencia	0	19	3	22
	%	0.00	86.36	13.64	
C. Salud	Frecuencia	0	2	0	2
	%	0.00	100.00	50.00	
Total		8	146	51	205

11.1.1 Contenido de la Tarea y Tipo de Contratación. Con respecto a la contratación y el contenido de la tarea se aprecia que los docentes que presentan en mayor medida riesgo alto son los contratados por servicios prestados probablemente, como lo indican los autores, debido a que la institución no le garantiza estabilidad laboral, sus funciones de carácter ocasional no le permiten gran interacción con las actividades institucionales. Se observa además que los docentes hora cátedra presentan un porcentaje de riesgo bajo comparados con los docentes tiempo completo quienes posiblemente perciben su labor como compleja dada la cantidad, variedad y el tiempo escaso que tienen para realizar todas sus funciones.

Esto se evidencia en el cuadro 10 la cual indica que de los 100 docentes tiempo completo encuestados el 4% presenta riesgo alto, el 65% bajo y el 31% riesgo medio; los 90 docentes hora cátedra puntúan 2% alto, 80% bajo y 18% riesgo medio; mientras que de los 15 docentes por servicios prestados el 13% indica riesgo psicosocial alto, el 60% riesgo bajo y el 27% riesgo medio.

Cuadro 10. Contenido de la Tarea y Tipo de Contratación

Tipo de Contratación		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Tiempo Completo	Frecuencia	4	65	31	100
	%	4.00	65.00	31.00	
Hora cátedra	Frecuencia	2	72	16	90
	%	2.22	80.00	17.78	
Servicios Prestados	Frecuencia	2	9	4	15
	%	13.33	60.00	26.67	
Total		8	146	51	205

11.1.2 Contenido de la Tarea y Escolaridad. Es posible apreciar que los docentes de la Universidad de Nariño se ven afectados de forma significativa por los cambios que responden básicamente a factores económicos, sociales, políticos, culturales y tecnológicos ante los cuales se requiere estar actualizándose constantemente para aumentar la capacidad de respuesta a un medio exigente, esto se percibe por ejemplo en el desempeño del docente en el manejo de nuevos conceptos, de nuevas herramientas de trabajo como el computador, nuevas fuentes de información como Internet, el uso de recursos audiovisuales, entre otros. Así mismo los docentes de la universidad pueden verse expuestos a la asignación de funciones que no están directamente relacionadas con su nivel de escolaridad dado que se les asigna trabajos de mayor o menor dificultad desconociendo su formación específica.

A este respecto el cuadro 11 indica que 37 docentes con estudios en pregrado en alguna área del saber presentan riesgo bajo en un 81% y riesgo medio en 19%; los 92 docentes con estudios en especialización presentan riesgo alto en un 8%, bajo en un 67% y medio en 25%; en 66 los docentes con maestría se encuentra que el 1% presenta riesgo alto, el 71% riesgo bajo y el 30% restante riesgo psicosocial medio; mientras que en los docentes con doctorado el 70% presenta riesgo bajo y el 30% restante riesgo medio.

Cuadro 11. Contenido de la Tarea y Escolaridad

Escolaridad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Pregrado	Frecuencia	0	30	7	37
	%	0.00	81.08	18.92	
Postgrado	Frecuencia	7	62	23	92
	%	7.61	67.39	25.00	
Maestría	Frecuencia	1	47	18	66
	%	1.52	71.21	27.27	
Doctorado	Frecuencia	0	7	3	10
	%	0.00	70.00	30.00	
Total		8	146	51	205

11.1.3 Contenido de la Tarea y Edad. Los estudios indican que la edad, en si misma, no es fuente de riesgo. Se convierte en un factor de riesgo psicosocial cuando está acompañada de situaciones desventajosas en el trabajo, o de actitudes sociales negativas que contribuyen al menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras. En la universidad es posible que el grado de riesgo psicosocial este directamente relacionado con estos factores dado que al respecto los resultados indican que el riesgo psicosocial varia según los años de vida del docente, encontrando que califican su trabajo como complejo los profesores menores de 40 años, la mayoría de los docentes con edades comprendidas entre los 41 y 50 años se concentran en un riesgo psicosocial bajo, mientras que los docentes mayores de 50 años puntúan bajo en el riesgo psicosocial relacionado con el contenido de la tarea.

El cuadro 12 muestra que entre los 39 docentes menores de 30 años el riesgo psicosocial se distribuye en un 5% alto, 77% bajo y 18% medio; en los 61 docentes con edades comprendidas entre 30 y 40 años el riesgo alto es del 6%, el bajo 67% y el medio 26%; los docentes con edades entre 41 y 50 perciben riesgo alto en un 3% , bajo en un 72% y medio en un 24%; finalmente los docentes mayores de 50 años perciben su labor con riesgo bajo en un 70% y medio en un 30% .

Cuadro 12. Contenido de la Tarea y Edad

Edad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Menor de 30	Frecuencia	2	30	7	39
	%	5.13	76.92	17.95	
30-40	Frecuencia	4	41	16	61
	%	6.56	67.21	26.23	
41-50	Frecuencia	2	45	15	62
	%	3.23	72.58	24.19	
Mayor 50	Frecuencia	0	30	13	43
	%	0.00	69.77	30.23	
Total		8	146	51	205

11.1.4 Contenido de la Tarea y Género. Con respecto al género es posible afirmar que existen en la Universidad de Nariño marcadas diferencias en la manera como hombres y mujeres se enfrentan a las condiciones de trabajo, esto podría estar relacionado como se menciona en el marco teórico con factores culturales, sociales y psicológicos que asignan roles diferentes a hombres y mujeres, encontrando por ejemplo que la mujer trabajadora sea o no cabeza de familia enfrenta jornadas laborales extenuantes ya que además del trabajo, debe

asumir las labores propias del hogar a lo que se denomina la doble jornada laboral, además la marcada discriminación al género femenino apreciada en la mínima contratación de mujeres en labor docente en comparación con la de los hombres, se suma a que culturalmente se considera como intelectual y académico al hombre y no a la mujer, lo cual hace que las mujeres deban invertir mayor esfuerzo, dedicación y preparación en el desarrollo de la tarea docente lo cual pudo haber incidido en los resultados encontrados en la población estudiada, pues como lo indica el cuadro 13 de los 154 hombres encuestados el riesgo alto se presenta en un 2% a diferencia de las 51 mujeres evaluadas que presentan 9%, por su parte el riesgo medio en hombres es del 24% y el bajo de 74%, mientras que en las mujeres el riesgo bajo es de 62% y el medio del 27%.

Cuadro 13. Contenido de la Tarea y Género

Género		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Masculino	Frecuencia	3	114	37	154
	%	1.95	74.03	24.03	
Femenino	Frecuencia	5	32	14	51
	%	9.80	62.75	27.45	
Total		8	146	51	205

11.1.5 Contenido de la Tarea y Estado Civil. La forma como se percibe la dificultad de la tarea realizada cambia de un estado civil al otro como lo muestra el cuadro 14 la cual indica que con relación al estado civil existen diferencias significativas en los docentes de la Universidad de Nariño, encontrando que los encuestados con estado civil separados presentan riesgo psicosocial alto en un 3% por encima de los solteros y 2% por encima de los casados, mientras que los docentes que viven en unión libre no presentan riesgo alto; a nivel de riesgo bajo los docentes solteros presentan un 74%; los docentes casados un 71%; los profesores en unión libre un 75% y los separados un 53%; en riesgo medio se ubican el 22% de los docentes solteros, el 24% de los casados, el 40% de los separados y el 25% de los que viven en unión libre; algo particular es que los docentes viudos no presentan riesgo psicosocial relacionado con el área de contenido de la tarea.

Cuadro 14. Contenido de la Tarea y Estado Civil

Estado civil		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Soltero	Frecuencia	2	43	13	58
	%	3.45	74.14	22.41	
Casado	Frecuencia	5	85	29	119
	%	4.20	71.43	24.37	

Estado civil		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Separado	Frecuencia	1	8	6	15
	%	6.67	53.33	40.00	
Viudo	Frecuencia	0	1	0	1
	%	0.00	100.00	0.00	
Unión Libre	Frecuencia	0	9	3	12
	%	0.00	75.00	25.00	
Total		8	146	51	205

11.1.6 Contenido de la Tarea y Conocimiento en Pedagogía. Con relación a los conocimientos en pedagogía el cuadro 15 muestra que de los docentes sin conocimientos en el área presentan mayor riesgo psicosocial que los docentes con estudios en pedagogía, puesto que los que conocen de pedagogía presentan riesgo alto en un 3%, bajo en un 73% y medio en un 23%, mientras que quienes no han realizado estudios en pedagogía presentan 6% riesgo alto, 63% bajo y 31% medio. Estos resultados podrían estar asociados a que al estudiar pedagogía el docente desarrolla una serie de habilidades relacionadas con el desempeño del oficio docente que disminuyen el nivel de tensión que esta actividad pueda generar.

Cuadro 15. Contenido de la Tarea y Estudios en Pedagogía

Estudios en pedagogía		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Si	Frecuencia	5	115	36	156
	%	3.21	73.72	23.08	
No	Frecuencia	3	31	15	49
	%	6.12	63.27	30.61	
Total		8	146	51	205

11.2 ANÁLISIS DEL AREA DE RELACIONES HUMANAS

A nivel del área dos de la encuesta denominada *Relaciones Humanas* el estudio indica que las facultades de la Universidad de Nariño muestran diferentes grados de riesgo, ubicándose en **Alto** los docentes que presentan dificultades en la comunicación con sus jefes y superiores, cuando las relaciones con sus compañeros no son de cooperación mutua, cuando la supervisión de la labor docente no se realiza de manera positiva, y en general no se entienden bien con otros docentes. Los docentes que se ubican en riesgo **Bajo** cuando las

condiciones ambientales laborales favorecen la comunicación mutua, existen relaciones de cooperación que favorecen el desempeño de la labor docente. Y en grado **Medio** se encuentran los docentes que perciben alguna dificultad en la comunicación con sus compañeros y superiores.

Cuadro 16. Relaciones Humanas y Facultad

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
F. Artes	Frecuencia	1	12	19	32
	%	3.13	37.50	59.38	
C. Agrícolas	Frecuencia	0	4	8	12
	%	0.00	33.33	66.67	
C. Pecuarias	Frecuencia	0	9	9	18
	%	0.00	50.00	50.00	
C. Humanas	Frecuencia	2	15	17	34
	%	5.88	44.12	50.00	
C. Naturales	Frecuencia	6	16	15	37
	%	16.22	43.24	40.54	
F. Derecho	Frecuencia	0	6	3	9
	%	0.00	66.67	33.33	
F. Educación	Frecuencia	0	8	2	10
	%	0.00	80.00	20.00	
F. Ingeniería Agroindustrial	Frecuencia	0	3	1	4
	%	0.00	75.00	25.00	
F. Ingeniería	Frecuencia	0	20	5	25
	%	0.00	80.00	20.00	
Facea	Frecuencia	1	8	13	22
	%	4.55	36.36	59.09	
C. Salud	Frecuencia	0	1	1	2
	%	0.00	50.00	50.00	
Total		10	102	93	205

El cuadro 16 permite apreciar que de los 32 docentes encuestados en la facultad de Artes, el 37% aproximadamente, se ubican en grado bajo y el 60% en grado medio y el 3 % de los docentes encuestados, presenta un alto riesgo psicosocial en lo que tiene que ver con las relaciones humanas dentro de la facultad; en la facultad de Ciencias Agrícolas los 12 encuestados reportan el 33.33% riesgo bajo y el 66.67% restante riesgo medio; en Ciencias Pecuarias las 18 evaluaciones muestran que el 50% presenta riesgo bajo y el 50% riesgo medio; en la facultad de Ciencias Humanas de los 34 profesores encuestados el 6% aproximadamente,

anota alto riesgo psicosocial, el 44 % riesgo bajo y el 50% restante riesgo medio; en la facultad de Ciencias Naturales los 37 encuestados reportan riesgo psicosocial alto en un 16%, bajo en un 43% y medio en el 41%; por su parte los 9 docentes de la facultad de Derecho reportan bajo riesgo en un 67% y riesgo medio en un 33% aproximadamente; en la facultad de Ingeniería Agroindustrial los 4 docentes evaluados presentan un 75% de riesgo bajo y un 25% de riesgo medio; en la facultad de Ingeniería el total de encuestados fue 25 de los cuales el 80% reporta riesgo bajo y el 20% riesgo medio; mientras que en la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de los 22 evaluados el 36% puntúa bajo riesgo, el 59% riesgo medio y el 5% alto riesgo psicosocial con relación a las relaciones humanas dentro de la facultad; finalmente un caso particular aparece en las facultades de Educación y Ciencias de la Salud en donde el 50% de los docentes encuestados presentan bajo riesgo psicosocial y el 50% restante presentan riesgo psicosocial medio.

11.2.1 Relaciones Humanas y Tipo de Contratación. Con respecto al tipo de contratación (tiempo completo, hora cátedra y servicios prestados) y las relaciones humanas se aprecia que los 205 docentes encuestados, 102 de ellos se ubican en riesgo bajo, 93 de los docentes encuestados se encuentran en riesgo medio y 10 en riesgo alto.

Con respecto a los docentes de tiempo completo el 51% de ellos se ubican dentro del factor de riesgo psicosocial medio, lo que puede representar que perciben las relaciones de comunicación y colaboración entre los compañeros de trabajo como deficientes o como un obstáculo dentro del normal desempeño de sus actividades académicas.

En cuanto a los docentes hora cátedra el 57% de ellos se encuentran en bajo riesgo psicosocial y pueden percibir las relaciones con sus compañeros como cordiales, de apoyo y colaboración.

Del total de docentes encuestados por servicios prestados, el 53% de ellos se ubican dentro del rango medio de riesgo lo que quiere decir que perciben alguna dificultad comunicación entre compañeros de trabajo y con sus jefes y superiores

Cuadro 17. Relaciones Humanas y Tipo de Contratación

Tipo de Contratación		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Tiempo Completo	Frecuencia	3	46	51	100
	%	3.00	46.00	51.00	
Hora cátedra	Frecuencia	5	51	34	90
	%	5.56	56.67	37.78	

Tipo de Contratación		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
Servicios Prestados	Frecuencia	2	5	8	15
	%	13.33	33.33	53.33	
Total		10	102	93	205

11.2.2 Relaciones Humanas y Escolaridad. Con respecto al análisis entre escolaridad y relaciones humanas se puede observar que de los 205 docentes encuestados el 49.8% de ellos, se encuentran en bajo riesgo psicosocial; el 45.3% se ubica en riesgo psicosocial medio y solo el 4.9% de los docentes encuestados se encuentra en alto riesgo.

De los docentes con tipo de escolaridad universitario el 65% de ellos se encuentra en bajo riesgo psicosocial, lo que quiere decir que perciben relaciones de comunicación cordiales con sus compañeros y superiores, colaboración y facilidad para desempeñar su labor docente; igualmente los docentes con tipo de escolaridad de postgrado el 46% se ubican en bajo grado de riesgo, aunque el 45% de ellos se ubican en un grado medio de riesgo, es decir se percibe algún grado de dificultad dentro de las relaciones de comunicación y cooperación entre sus compañeros docentes y superiores. Además el 9.9% de los docentes con especialización, se ubican dentro de alto riesgo, es decir perciben que existe dentro de la universidad deficientes relaciones de comunicación.

De los docentes con maestría el 50% de ellos presentan un riesgo psicosocial medio, el 48% se ubica en riesgo bajo y únicamente el 2% se ubica dentro del riesgo psicosocial alto; es decir los docentes con Maestría perciben algún grado de dificultad para relacionarse con sus compañeros de trabajo.

Con respecto a los docentes con doctorado el 60% de ellos se encuentran en un riesgo medio y el 40% se ubica dentro del rango bajo de riesgo; lo que quiere decir que los docentes con doctorado perciben algún tipo de dificultad para relacionarse con sus compañeros, jefes y superiores.

Cuadro 18. Relaciones Humanas Escolaridad

Escolaridad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Pregrado	Frecuencia	0	24	13	37
	%	0.00	64.86	35.14	
Postgrado	Frecuencia	9	42	41	92
	%	9.78	45.65	44.57	

Escolaridad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
Maestría	Frecuencia	1	32	33	66
	%	1.52	48.48	50.00	
Doctorado	Frecuencia	0	4	6	10
	%	0.00	40.00	60.00	
Total		10	102	93	205

11.2.3 Relaciones Humanas y Edad. Entre el grupo de docentes encuestados menores de 30 años, el 67% de ellos se encuentra dentro del rango de riesgo bajo, el 26% en grado medio y el 7 % de los docentes en grado alto. Esto significa que los docentes menores de 30 perciben un buen ambiente laboral.

Entre el grupo de docentes encuestados entre 30 y 40 años de edad, el 49% se ubica dentro del rango medio de riesgo, el 44% se encuentra dentro del rango bajo de riesgo y tan solo el 7% de ellos se ubica dentro del rango alto de riesgo; es decir en este grupo de docentes se perciben algunas dificultades en las relaciones laborales dentro de la universidad.

Entre el grupo de docentes entre 41 y 50 años de edad, el 50% se ubica en un rango medio de riesgo, el 47% en rango bajo de riesgo y el 3% en alto riesgo; es decir que este grupo de docentes perciben dificultades de comunicación y cooperación dentro del ambiente de trabajo.

Entre los docentes encuestados mayores de 50 años, el 51% se encuentra en riesgo psicosocial medio, el 47% se ubica en rango bajo y tan sólo el 2% se ubica en rango alto de riesgo; los datos anteriores significan que este grupo de docentes percibe dificultades en las relaciones de comunicación y cooperación entre los compañeros docentes de la Universidad de Nariño.

Cuadro 19. Relaciones Humanas y Edad

Edad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Menor de 30	Frecuencia	3	26	10	39
	%	7.69	66.67	25.64	
30 a 40	Frecuencia	4	27	30	61
	%	6.56	46.26	49.18	
41 a 50	Frecuencia	2	29	31	62
	%	3.23	46.77	50.00	
Mayor de 50	Frecuencia	1	20	22	43
	%	2.23	46.51	51.16	
Total		10	102	93	205

11.2.4 Relaciones Humanas y Género. Con relación al género es posible afirmar que las mujeres perciben un mayor grado de dificultad dentro de las relaciones laborales de comunicación y cooperación en la universidad en comparación con los hombres; es así, que con respecto al género masculino el 52% de los docentes encuestados se encuentran en bajo riesgo psicosocial, el 45% de los docentes se ubican dentro del rango medio y el 3% se encuentra dentro del rango alto de riesgo; es decir dentro del género masculino no se perciben dificultades en las relaciones de comunicación y cooperación entre los compañeros de trabajo, jefes y superiores.

Con respecto al género femenino el 45% de las docentes encuestadas se encuentran en rango medio de riesgo, el 43% en bajo riesgo y el 12% de ellas se encuentran en rango alto de riesgo; es decir que el género femenino percibe dificultades en las relaciones de cooperación y comunicación dentro de la institución universitaria.

Cuadro 20. Relaciones Humanas y Género

Género		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Masculino	Frecuencia	4	80	70	154
	%	2.60	51.95	45.45	
Femenino	Frecuencia	6	22	23	51
	%	11.76	43.14	45.10	
Total		10	102	93	205

11.2.5 Relaciones Humanas y Estado Civil. Se puede observar que con respecto al estado civil el grupo que presenta alto riesgo psicosocial es el grupo de los separados, es decir ellos pueden percibir más dificultad para comunicarse con los compañeros y superiores y no se pueden sentir en un ambiente laboral favorable para desempeñar sus labores académicas.

Cuadro 21. Relaciones Humanas y Estado Civil

Estado civil		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Soltero	Frecuencia	3	39	16	58
	%	5.17	67.24	27.59	
Casado	Frecuencia	4	53	62	119
	%	3.36	44.54	52.10	
Separado	Frecuencia	3	6	6	15
	%	20.00	40.00	40.00	

Estado civil		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
Viudo	Frecuencia	0	1	0	1
	%	0.00	100.00	0.00	
Unión Libre	Frecuencia	0	3	9	12
	%	0.00	25.00	75.00	
Total		10	102	93	205

Del grupo de docentes solteros el 67% de los encuestados se ubican dentro del rango bajo de riesgo, el 28% en medio y el 5% en alto riesgo; del grupo de docentes casados el 52% se ubican en rango medio, el 45% en rango bajo y el 3% en rango alto; de los docentes separados el 40% de ellos se ubican en riesgo medio, el 40% en rango bajo y el 20% en rango alto; del grupo de docentes viudos, el 100% de ellos se encuentran en riesgo psicosocial bajo; de los docentes pertenecientes al grupo de unión libre el 75% de los encuestados se encuentran en riesgo medio y el 25% restante en grado bajo de riesgo.

11.2.6 Relaciones Humanas y Estudios en Pedagogía. En el cuadro 22 se puede observar que de los 205 docentes encuestados 156 tienen conocimientos en pedagogía y de este grupo 49% de ellos se encuentran en bajo riesgo psicosocial, 46 en medio y 4% en alto.

De los 205 encuestados 49 no tienen conocimientos de pedagogía, y de este grupo el 51% se encuentra en bajo riesgo psicosocial, el 43 en medio y el 6% en bajo.

Cuadro 22. Relaciones Humanas y Estudios en Pedagogía

Estudios en pedagogía		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Si	Frecuencia	7	77	72	156
	%	4.49	49.36	46.15	
No	Frecuencia	3	25	21	49
	%	6.12	51.02	42.86	
Total		10	102	93	205

11.3 ANÁLISIS DEL AREA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El análisis del área tres denominada organización del tiempo de trabajo, indica que las facultades de la Universidad de Nariño muestran diferentes grados de riesgo, ubicándose en **Alto** los docentes que presentan aumento en la fatiga mental y física, alteración del ritmo de sueño por sobrecarga de trabajo, los docentes que perciben que las jornadas de labor académica son extenuantes, descenso en la capacidad de atención y reacción, fatiga mental, irritabilidad, nerviosismo, dolores de cabeza, problemas digestivos, temblor de manos etc.

Los docentes que se ubican en riesgo **Bajo** no perciben la jornada laboral como prolongada o extenuante, no sienten alteraciones físicas o mentales, o alteraciones de sueño. Y tampoco sienten descenso en su capacidad de atención y reacción, no presentan problemas digestivos o irritabilidad.

Los docentes que se ubican en grado **Medio** pueden percibir algún grado de dificultad en la carga laboral docente, pueden sentir que trabajan a un ritmo laboral muy rápido, que no tienen descansos en su jornada laboral o presentar alguna alteración física o mental derivada de la carga académica, pueden presentar algún síntoma de fatiga mental o problemas con su capacidad de reacción e irritabilidad.

Cuadro 23. Facultad y Organización del Tiempo de Trabajo

Facultad		Riesgo			Total Encuestados
		Alto	Bajo	Medio	
Artes	Frecuencia	2	9	21	32
	%	6.25	28.13	65.63	
C Agrícola	Frecuencia	0	2	10	12
	%	0.00	16.67	83.33	
C. Pecuarias	Frecuencia	1	4	13	18
	%	5.56	22.22	72.22	
Cien. Humanas	Frecuencia	3	5	26	34
	%	8.82	14.71	76.47	
Cien. Naturales	Frecuencia	3	6	28	37
	%	8.11	16.22	75.68	
F. Derecho	Frecuencia	1	0	8	9
	%	11.11	0.00	88.89	
F. Educación	Frecuencia	4	1	5	10
	%	40.00	10.00	50.00	
F. Ing. Agroind	Frecuencia	1	0	3	4
	%	25.00	0.00	75.00	

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
F. Ingeniería	Frecuencia	3	6	16	25
	%	12.00	24.00	64.00	
Facea	Frecuencia	2	6	14	22
	%	9.09	27.27	63.64	
Salud	Frecuencia	0	0	2	2
	%	0.00	0.00	100.00	
Total		20	39	146	205

El cuadro 23 permite apreciar que de los 32 docentes encuestados en la facultad de Artes, el 66% aproximadamente, se ubican en grado medio y el 28% en grado bajo y el 6 % de los docentes encuestados, presenta un alto riesgo psicosocial en lo que tiene que ver con la organización del tiempo de trabajo; en la facultad de Ciencias Agrícolas los 12 encuestados reportan el 83.% riesgo medio y el 17% restante riesgo bajo; en Ciencias Pecuarias las 18 evaluaciones muestran que el 72% presenta riesgo medio, el 22% riesgo bajo; y el 6% riesgo alto y en la facultad de Ciencias Humanas de los 34 profesores encuestados el 77% aproximadamente, anota riesgo psicosocial medio, el 15 % riesgo bajo y el 9% restante riesgo alto; en la facultad de Ciencias Naturales los 37 encuestados reportan riesgo psicosocial alto en un 8%, bajo en un 16% y medio en el 76%; por su parte los 9 docentes de la facultad de Derecho no reportan bajo riesgo psicosocial, el 89% se encuentra en riesgo medio y el 11% en riesgo alto; en la facultad de Ingeniería Agroindustrial los 4 docentes evaluados presentan un 75% de riesgo medio y un 25% de riesgo alto, no se encuentran registros en riesgo bajo; en la facultad de Ingeniería el total de encuestados fue 25 de los cuales el 64% reporta riesgo medio, el 24% riesgo bajo y el 12% presenta riesgo alto; mientras que en la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de los 22 evaluados el 64% puntúa riesgo medio, el 28% riesgo bajo y el 9% alto riesgo psicosocial con relación a la organización del tiempo de trabajo; finalmente un caso particular aparece en las facultades de Educación y Ciencias de la Salud en donde el 100% de los docentes encuestados presentan riesgo medio psicosocial.

Del anterior análisis podemos afirmar que las facultades que presentan mayor riesgo psicosocial relacionada con la organización del tiempo de trabajo en la universidad de Nariño son: Facultad de educación, Facultad de ingeniería agroindustrial, Facultad de ingeniería, Facultad de derecho, FACEA, Ciencias Humanas y Artes.

11.3.1 Organización Del Tiempo De Trabajo y Tipo De Contratación. Con respecto a esta cuadro el 76% de los docentes tiempo completo se ubican en

riesgo medio, el 15% en riesgo bajo y el 9% en riesgo alto, lo que significa que en este grupo de docentes hay algún grado de percepción con relación a la sobrecarga de trabajo, fatiga mental y física e irritabilidad. Con respecto a los docentes hora cátedra el 69% de ellos se encuentran en riesgo medio, el 21% en rango bajo y el 10% en riesgo alto; los docentes por servicios prestados el 53% se ubica en riesgo medio, el 33% en riesgo bajo, el 13% se ubica en riesgo alto; lo cuál significa que este grupo de docentes presentan alguna alteración provocada por la sobrecarga laboral cualitativa. Como lo indica el cuadro 24.

Cuadro 24. Organización del Tiempo de Trabajo y Tipo de Contratación

Tipo de contratación		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Tiempo Completo	Frecuencia	9	15	76	100
	%	9.00	15.00	76.00	
Hora Cátedra	Frecuencia	9	19	62	90
	%	10.00	21.11	68.89	
Servicios Prestados	Frecuencia	2	5	8	15
	%	13.33	33.33	53.33	
Total		20	39	146	205

11.3.2 Organización Del Tiempo De Trabajo y Escolaridad. El cuadro 25, indica que los docentes con Maestría presentan más alto riesgo psicosocial con relación a la organización del tiempo del trabajo, el grupo con formación académica pregrado se ubican en mayor porcentaje, 60%, dentro del rango medio de riesgo, e igualmente el 79% se ubica en riesgo psicosocial medio, los docentes con doctorado se ubican en su mayoría dentro del riesgo psicosocial medio.

Cuadro 25. Organización del Tiempo de Trabajo y Escolaridad

Escolaridad		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Pregrado	Frecuencia	2	13	22	37
	%	5.41	35.14	59.46	
Postgrado	Frecuencia	10	19	63	92
	%	10.87	20.65	68.48	
Maestría	Frecuencia	8	6	52	66
	%	12.12	9.09	78.79	
Doctorado	Frecuencia	0	1	9	10
	%	0.00	10.00	90.00	
Total		20	39	146	205

11.3.3 Organización del Tiempo de Trabajo y Edad. De acuerdo a los resultados observados en el cuadro 26, entre el grupo de docentes encuestados menores de 30 años, el 67% de ellos se encuentra dentro del rango de riesgo medio, el 15% en grado bajo y el 18 % de los docentes en grado alto. Esto significa que los docentes menores de 30 perciben algún tipo de sobrecarga en su labor docente, alteraciones físicas y mentales y que pueden trabajar a un ritmo acelerado.

Entre el grupo de docentes encuestados entre 30 y 40 años de edad, el 71% se ubica dentro del rango medio de riesgo, el 18% se encuentra dentro del rango bajo de riesgo y tan solo el 12% de ellos se ubica dentro del rango alto de riesgo; es decir en este grupo de docentes se perciben algunas dificultades en el grupo de docentes entre 41 y 50 años de edad, el 50% se ubica en un rango medio de riesgo, el 47% en rango bajo de riesgo y el 3% en alto riesgo; es decir que este grupo de docentes perciben dificultades de sobrecarga laboral, Entre los docentes encuestados mayores de 50 años, el 72% se encuentra en riesgo psicosocial medio, el 21% se ubica en rango bajo y tan sólo el 7% se ubica en rango alto de riesgo; los datos anteriores significan que este grupo de docentes percibe dificultades o alteraciones físicas o mentales, irritabilidad, o disminución de su capacidad de reacción y nerviosismo, derivados de la carga laboral.

Cuadro 26. Organización del Tiempo de Trabajo y Edad

Edad		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Menor de 30	Frecuencia	7	6	26	39
	%	17.95	15.38	66.67	
30 a 40	Frecuencia	7	11	43	61
	%	11.48	18.03	70.49	
41 a 50	Frecuencia	3	13	46	62
	%	4.84	20.97	74.19	
mayor 50	Frecuencia	3	9	31	43
	%	6.98	20.93	72.09	
Total		20	39	146	205

11.3.4 Organización Del Tiempo De Trabajo y Género. Con relación al género, el cuadro 27 permite afirmar que de los 154 hombres encuestados, el 71% de ellos (109), se ubican en un rango de riesgo medio, el 19% se encuentra en riesgo bajo y el 10% restante se ubica dentro del grado de riesgo alto. Con respecto a las mujeres el 73% de ellas se encuentran en riesgo medio, el 18% en riesgo bajo y el 10% en riesgo alto; es decir los hombres y las mujeres se encuentran en riesgo medio con respecto al área analizada lo que significa que hay una percepción de

alguna sobrecarga de trabajo cualitativo que se presenta en las labores de carga mental alta, puesto que la docencia implica gran exigencia y responsabilidad.

Cuadro 27. Organización del Tiempo de Trabajo y Género

Género		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Masculino	Frecuencia	15	30	109	154
	%	9.74	19.48	70.78	
Femenino	Frecuencia	5	9	37	51
	%	9.80	17.65	72.55	
Total		20	39	146	205

11.3.5 Organización Del Tiempo De Trabajo Y Estado Civil. Con respecto a los solteros el 19% se ubica dentro de un rango psicosocial alto, el 67% dentro del riesgo medio y el 14% en riesgo bajo, es decir que perciben dificultades cierta sobrecarga de trabajo académico y algunas alteraciones de tipo físico y mental, como insomnio, distracción, falta de concentración, irritabilidad etc. Con respecto a los casados el 70% de ellos se ubica dentro del riesgo psicosocial medio, el 24% en el bajo y el 6% en el rango alto; de los separados el 87% de ellos, con respecto a la organización del tiempo de trabajo, se ubica en el riesgo medio, el 7% se ubica en el rango bajo y el 7% en el rango alto; de los docentes viudos el único encuestado se encuentra en el grado medio de riesgo y con respecto a los docentes que se encuentran en unión libre el 84% se ubica dentro del rango medio de riesgo, el 8% en el rango bajo y el 8% restante en grado alto. Según se observa en el cuadro 28.

En general los docentes que presentan mayor riesgo psicosocial con respecto a la organización del tiempo de trabajo son los solteros.

Cuadro 28. Organización del Tiempo de Trabajo y Estado Civil

Estado civil		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Solteros	Frecuencia	11	8	39	58
	%	18.97	13.79	67.24	
Casados	Frecuencia	7	29	83	119
	%	5.88	24.37	69.75	
Separados	Frecuencia	1	1	13	15
	%	6.67	6.67	86.67	
Viudos	Frecuencia	0	0	1	1
	%	0.00	0.00	100.00	

Estado civil		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
Unión Libre	Frecuencia	1	1	10	12
	%	8.33	8.33	83.33	
Total		20	39	146	205

11.3.6 Organización Del Tiempo De Trabajo y Estudios En Pedagogía. El cuadro 30, indica que de los docentes que tienen conocimientos en pedagogía el 70% presentan un grado de riesgo medio, el 20% se ubica dentro del rango bajo y el 10% restante en grado alto; lo anterior significa que la mayoría de este grupo de docentes presenta alguna percepción sobre la extenuante carga laboral en la Universidad de Nariño. De los docentes que no tienen estudios en pedagogía el 76% de ellos están dentro del riesgo medio, el 16% de ellos se encuentra en bajo riesgo psicosocial, y el 8% se encuentra en riesgo alto, esto significa que este grupo de docentes percibe algún grado de sobrecarga laboral y exigencia en sus tareas académicas.

Cuadro 29. Organización del Tiempo de Trabajo y Estudios en Pedagogía

Estudios en pedagogía		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Si	Frecuencia	16	31	109	156
	%	10.26	19.87	69.87	
No	Frecuencia	4	8	37	49
	%	8.16	16.33	75.51	
Total		20	39	146	205

11.4. ANÁLISIS DEL ÁREA GESTIÓN DE PERSONAL

Con los datos obtenidos se puede apreciar que en el área de *Gestión de Personal* las facultades muestran diferentes grados de riesgo, ubicándose en **Alto** aquellos docentes que consideran que en la Universidad de Nariño no se realizan procesos adecuados de inducción, capacitación y actualización relacionados con el cargo u oficio que desempeña, además asume que las oportunidades de ascender por meritos son escasas, el salario que recibe no esta acorde con lo que hace y no le permite satisfacer todas sus necesidades básicas, así como también estima que no hay suficientes garantías de estabilidad laboral, beneficios para la familia, posibilidades de afiliación a sindicatos, fondos o cooperativas, considerando

además que los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario, supervisan con el objeto de vigilar antes que apoyar y cooperar pues suelen centrarse en las fallas con el fin de aplicar sanciones y finalmente asumen que los programas de salud ocupacional no existen o son deficientes.

Por el contrario puntúan en grado **Bajo** aquellos docentes que perciben como satisfechas las condiciones antes mencionadas En el grado **Medio** se ubican los docentes que asumen que los procesos de integración a la Universidad, así como la capacitación, supervisión, la remuneración salarial y las posibilidades de acceso a grupos que trabajan por el beneficio del empleado y su familia son en muchos casos limitados, lo cual les genera incomodidad e insatisfacción laboral, como lo indican los autores de la encuesta.

Así como lo muestra el cuadro 30 al indicar que de los 32 docentes encuestados en la facultad de Artes, el 47% se ubican en grado de riesgo alto y el 53% en grado medio; en la facultad de Ciencias Agrícolas los 12 encuestados reportan en un 100% riesgo medio ; en la facultad de Ciencias Pecuarias las 18 evaluaciones muestran que el 61% presenta riesgo medio y el 39% restante riesgo alto; en la facultad de Ciencias Humanas de los 34 profesores encuestados el 50% anota alto riesgo psicosocial, el 6% riesgo bajo y el 44% restante riesgo medio; en la facultad de Ciencias Naturales los 37 encuestados reportan riesgo psicosocial alto en un 46%, bajo en un 3% y medio en el 51%; por su parte los 9 docentes de la facultad de Derecho reportan riesgo medio en un 78% y riesgo psicosocial alto en el restante 22% ; en la facultad de Ingeniería Agroindustrial los 4 docentes evaluados presentan un 75% de riesgo 75% de riesgo medio y 25% de riesgo alto; en la facultad de Ingeniería el total de encuestados fue 25 de los cuales el 72% reporta riesgo medio, el 12% bajo y el 16% riesgo alto; mientras que en la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de los 22 evaluados el 59% reporta riesgo medio y el 41% riesgo alto; en la facultad de Educación el 80% puntúa riesgo medio, el 10% riesgo bajo y el 10% riesgo alto y Ciencias de la Salud en donde el 100% de los docentes encuestados (12) presentan riesgo psicosocial medio.

Estas cifras son preocupantes en la medida en que la mayoría de las facultades presentan riesgo alto y medio en grado elevado lo cual indica que los niveles de satisfacción relacionados con los factores que definen esta área de la prueba son bastante bajos, especialmente en las Facultades de Ciencias Humanas, Artes, Ciencias Naturales y Ciencias Económicas y Administrativas cuyos porcentajes de riesgo exceden el 40%.

Cuadro 30. Gestión de Personal y Facultad

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
F. Artes	Frecuencia	15	0	17	32
	%	46.88	0.00	53.13	
C. Agrícolas	Frecuencia	0	0	12	12
	%	0.00	0.00	100.00	
C. Pecuarias	Frecuencia	7	0	11	18
	%	38.89	00.00	61.11	
C. Humanas	Frecuencia	17	2	15	34
	%	50.00	5.88	44.12	
C. Naturales	Frecuencia	17	1	19	37
	%	45.95	2.70	51.35	
F. Derecho	Frecuencia	2	0	7	9
	%	22.22	0.00	77.78	
F. Educación	Frecuencia	1	1	8	10
	%	10.00	10.00	80.00	
F. Ingeniería Agroindustrial	Frecuencia	1	0	11	4
	%	25.00	0.00	75.00	
F. Ingeniería	Frecuencia	4	3	18	25
	%	16.00	12.00	72.00	
Facea	Frecuencia	9	0	13	22
	%	40.91	0.00	59.09	
C. Salud	Frecuencia	0	0	2	2
	%	0.00	00.00	100.00	
Total		73	7	125	205

11.4.1 Gestión de Personal y Tipo de Contratación. Con respecto a la contratación y gestión de personal se aprecia que los docentes que presentan en mayor medida riesgo alto son los contratados por servicios prestados probablemente por que por su tipo de contratación la presencia de estos docentes en la Universidad es esporádica, lo cual limita beneficios tales como capacitación, servicios de salud ocupacional, ascensos, estabilidad laboral, auxilios y subsidios, afiliación a sindicatos, cooperativas y fondos de empleados, minimizando la posibilidad de establecer vínculos interpersonales fuertes con los jefes inmediatos , quedando su relación con la Universidad estrechamente ligada a lo formal; cosa similar podría ocurrir con los docentes hora cátedra quienes presentan valores elevados en riesgo alto y medio; a diferencia de lo que ocurre con los docentes tiempo completo quienes por su estabilidad laboral presentan niveles de riesgo alto menores, sin embargo es posible apreciar que su puntuación es elevada en

riesgo medio lo que puede estar asociado a que percibe dificultades relacionada con las posibilidades de capacitación y ascenso a pesar de su estabilidad laboral.

Esto se evidencia en el cuadro 31 la cual indica que de los 100 docentes tiempo completo encuestados el 25% presenta riesgo alto, el 6% bajo y el 69% riesgo medio; los 90 docentes hora cátedra puntúan 42% alto, 1% bajo y 57% riesgo medio; mientras que de los 15 docentes por servicios prestados el 67% indica riesgo psicosocial alto y el 33% riesgo medio.

Cuadro 31. Gestión de Personal y Tipo de Contratación

Tipo de Contratación		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Tiempo Completo	Frecuencia	25	6	69	100
	%	25.00	6.00	69.00	
Hora cátedra	Frecuencia	38	1	51	90
	%	42.22	1.11	56.67	
Servicios Prestados	Frecuencia	10	0	5	15
	%	66.67	0.00	33.33	
Total		73	7	125	205

11.4.2 Gestión de Personal y Escolaridad. En relación con la escolaridad los resultados muestran que la Universidad de Nariño no tiene políticas claras que motiven al docente para su cualificación, ya que en escasas ocasiones es factible lograr la vinculación a actividades académicas o de investigación donde se puedan aplicar los conocimientos y experiencias adquiridas de forma directa. El cuadro indica que el grado de riesgo psicosocial alto se eleva en la categoría de especialistas y pregrado quienes a pesar de sus conocimientos particulares en un área ven dificultada la posibilidad de alcanzar posiciones a nivel institucional en las que se reconozca sus capacidades. Esto ha disminuido los escenarios donde se pueda tener acceso a ascensos, capacitación, mejoras salariales, entre otros.

A este respecto el cuadro 32, indica que 37 docentes con estudios en pregrado en alguna área del saber presentan riesgo medio en 65% y riesgo alto en el 35% restante ; los 92 docentes con estudios en especialización presentan riesgo alto en un 48% , bajo en un 1% y medio en 51%; en los 66 docentes con maestría se encuentra que el 23% presenta riesgo alto, el 7% riesgo bajo y el 70% restante riesgo psicosocial medio; mientras que los docentes con doctorado presentan riesgo alto y bajo en un 10% y riesgo psicosocial medio en un 80%.

Cuadro 32. Gestión de Personal y Escolaridad

Escolaridad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Pregrado	Frecuencia	3	0	24	37
	%	35.14	0.00	64.86	
Postgrado	Frecuencia	44	1	47	92
	%	47.83	1.09	51.09	
Maestría	Frecuencia	15	5	46	66
	%	22.73	7.58	69.70	
Doctorado	Frecuencia	1	1	8	10
	%	10.00	10.00	80.00	
Total		73	7	125	205

11.4.3 Gestión de Personal y Edad. En la Universidad se observa que los docentes que presentan, mayor riesgo son los de edades comprendidas entre 30 y 40 años, seguidos por los de 41 a 50 años quizá debido a que estos docentes están atravesando una etapa del ciclo vital en la cual tienen muchas responsabilidades de carácter económico, que en algunos casos no se pueden cumplir dado que los salarios son percibidos como bajos y las posibilidades de ascender para mejorarlos están limitadas por la escasa capacitación, las dificultades en las relaciones con los jefes inmediatos que asumen una actitud de carácter mas sancionante que de motivación.

Podría decirse además que los docentes mayores de 50 años reciben de sus jefes una evaluación centrada en el acompañamiento y cooperación, más que de vigilancia y control, como si ocurre con los docentes más jóvenes.

El cuadro 34 muestra que entre los 39 docentes menores de 30 años el riesgo psicosocial se distribuye en un 33% alto, 5% bajo y 61% medio; en los 61 docentes con edades comprendidas entre 30 y 40 años el riesgo alto es del 49%, y el medio 51%; los docentes con edades entre 41 y 50 perciben riesgo alto en un 35% , bajo en un 3% y medio en un 61%; finalmente los docentes mayores de 50 años perciben su labor con riesgo bajo en un 7% , medio en un 74% y alto 19%.

Cuadro 33. Gestión de Personal y Edad

Edad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Menor de 30	frecuencia	13	2	24	39
	%	33.33	5.13	61.54	
30 a 40	frecuencia	30	0	31	61
	%	49.18	0.00	50.82	

Edad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Alto	Alto	
41 a 50	frecuencia	22	2	38	62
	%	35.48	3.23	61.29	
Mayor de 50	frecuencia	8	3	32	43
	%	18.60	6.98	74.42	
Total		73	7	125	205

11.4.4 Gestión de Personal y Género. Si bien es predominante la discriminación de género, se podría decir que las condiciones que ofrece la institución en lo que se relaciona con gestión de personal son las mismas tanto para hombres como para mujeres ya en los procesos de inducción, capacitación, supervisión y nivel salarial. Sin embargo las mujeres presentan niveles mas elevados de riesgo psicosocial, asociado posiblemente como lo argumentan los estudiosos del tema a que las obligaciones que culturalmente se le imponen a la mujer como la atención del hogar y el cuidado de los hijos hacen que ellas puedan dedicar menos tiempo a actividades de capacitación, de participación en ejercicios de salud ocupacional, sindicatos, fondos, cooperativas entre otros. No obstante no se puede pasar por alto los niveles de riesgo medio reportados por los hombres. Así lo indica el cuadro 35 donde se observa que las mujeres presentan un 59% de riesgo psicosocial alto, 2% bajo y 39% medio; a diferencia de los hombres que presentan riesgo alto en 28%, bajo en un 4% y medio en 68%.

Cuadro 34. Gestión de Personal y Género

Género		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Masculino	Frecuencia	43	6	105	154
	%	27.92	3.90	68.18	
Femenino	Frecuencia	30	1	20	51
	%	58.82	1.96	39.22	
Total		73	7	125	205

11.4.5 Gestión de Personal y Estado Civil. Al hablar de estado civil se debe tener en cuenta que de acuerdo a éste las responsabilidades varían, al igual que las personas a cargo, los compromisos afectivos, sociales y económicos, lo cual hace que aspectos como el salario, las posibilidades de ascenso, de pertenecer a cooperativas, fondos de empleados, beneficios para la familia incidan de manera directa sobre la producción de riesgo psicosocial como lo muestra el cuadro 35 la cual indica que con relación al estado civil existen diferencias significativas en los docentes de la Universidad de Nariño, encontrando que los encuestados

separados presentan riesgo psicosocial alto en un 60%, bajo en un 7% y riesgo medio en 33%; los docentes que se han casado indican riesgo psicosocial alto en un 33%, bajo en 3% y medio 64%; las personas que viven en unión libre presentan riesgo alto en un 25% y medio 75%; finalmente los viudos están 100% en riesgo psicosocial medio.

Cuadro 35. Gestión de Personal y Estado Civil

Estado civil		Riesgo			Total encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Soltero	Frecuencia	22	2	34	58
	%	37.93	3.45	58.62	
Casado	Frecuencia	39	4	76	119
	%	32.77	3.36	63.87	
Separado	Frecuencia	9	1	5	15
	%	60.00	6.67	33.33	
Viudo	Frecuencia	0	0	1	1
	%	0.00	00.00	100.00	
Unión Libre	Frecuencia	3	0	9	12
	%	25.00	0.00	75.00	
Total		73	7	125	205

11.4.6 Gestión de Personal y Conocimiento en Pedagogía. Con relación a los conocimientos en pedagogía el cuadro 36 muestra que de los docentes sin conocimientos en el área presentan mayor riesgo psicosocial que los docentes con estudios en pedagogía, puesto que los que conocen de pedagogía presentan riesgo alto en un 32%, bajo en un 4% y medio en un 63%, mientras que quienes no han realizado estudios en pedagogía presentan 47% riesgo alto y 53% en medio. Aunque existen diferencias estas no son marcadas en esta área puesto que los aspectos relacionados con inducción, capacitación, supervisión, ascenso, afiliación a grupos sindicales, fondos y cooperativas así como el acceso a programas de salud ocupacional son iguales en ambos casos.

Cuadro 36. Gestión de Personal y Estudios en Pedagogía

Estudios en pedagogía		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Si	frecuencia	50	7	99	156
	%	32.05	4.49	63.46	
No	frecuencia	23	0	26	49
	%	46.94	0	53.06	
Total		73	7	125	205

11.5. ANALISIS DEL AREA ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

Esta investigación permitió establecer que a nivel del área cinco denominada *Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo* las facultades muestran variaciones significativas en los grados de riesgo psicosocial y esto según los autores incide en la forma en que el docente percibe, enfrenta y vive su trabajo. Descubriendo que se ubican en riesgo **Alto** aquellos docentes que experimentan malestar a nivel cognitivo representado en inconvenientes a la hora de procesar la información proveniente del ambiente que puede generar dificultades en la atención, concentración, memoria, juicio, capacidad de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones; a nivel fisiológico perturbaciones relacionadas con las funciones básicas como las gastrointestinales, cardiovasculares, circulatorias, respiratorias y reproductivas e inconvenientes comportamentales como agresividad hacia los objetos, los demás y hacia sí mismo, irritabilidad creciente, agresividad verbal en forma de gritos e insultos, ausentismo laboral, irresponsabilidad, desinterés, necesidad excesiva de comida, alcohol, tabaco o drogas. Sucesos que se producen como consecuencia de sus funciones laborales.

Evento contrario ocurre con los evaluados que se ubicaron en riesgo **Bajo**, los cuales perciben su trabajo como actividad que genera niveles de estrés manejables y por lo tanto no se ven afectados por los trastornos cognitivos, fisiológicos y comportamentales que este puede ocasionar; finalmente se ubican en riesgo psicosocial **Medio** los docentes que a pesar de no calificar su trabajo como excesivamente estresante, están empezando a presentar algunos síntomas cognitivos, fisiológicos o comportamentales relacionados con este síndrome, lo cual los ubica en un punto crítico de atención.

Tal como lo muestra el cuadro 37 en donde se encuentra que en la facultad de Artes de los 32 encuestados el 31% reporta riesgo psicosocial medio y el 69% restante riesgo bajo; en las facultades de Ciencias Agrícolas, Educación e Ingeniería Agroindustrial del 100% de los evaluados se encuentran en riesgo bajo; en la facultad de Ciencias Pecuarias el 6% se ubica en riesgo alto, 11% en medio y el restante 83% en bajo; en Ciencias Humanas el 21% se ubica en medio y el 79% en riesgo bajo; en la facultad de Ciencias Naturales el 16% presenta riesgo medio y el 84% riesgo bajo; Derecho reporta que un 11% de sus evaluados presenta riesgo medio y un 89% bajo; en la facultad de Ingeniería se encuentra que el 12% de los docentes están en riesgo medio y el 88% en riesgo bajo; Ciencias Económicas y Administrativas se observa que el 18% presenta riesgo medio y el restante 82% riesgo bajo; mientras que en Ciencias de la Salud se establece un 50% de riesgo medio y un 50% restante en riesgo psicosocial bajo. Estos datos permiten establecer que en esta área se encuentran en mayor riesgo los docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Pecuarias.

Cuadro 37. Alteraciones Físicas y Psíquicas Derivadas del Trabajo y Facultad

Facultad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
F. Artes	Frecuencia	0	22	10	32
	%	0.00	68.75	31.25	
C. Agrícolas	Frecuencia	0	12	0	12
	%	0.00	100.00	0	
C. Pecuarias	Frecuencia	1	15	12	18
	%	5.66	83.33	11.11	
C. Humanas	Frecuencia	0	27	7	34
	%	0.00	79.41	20.60	
C. Naturales	Frecuencia	0	31	6	37
	%	0.00	83.89	11.11	
F. Derecho	Frecuencia	0	8	1	9
	%	0.00	88.89	11.11	
F. Educación	Frecuencia	0	10	0	10
	%	0.00	100.00	0.00	
F. Ingeniería Agroindustrial	Frecuencia	0	4	0	4
	%	0.00	100.00	0.00	
F. Ingeniería	Frecuencia	0	22	3	25
	%	0.00	88.00	12.00	
Facea	Frecuencia	0	18	4	22
	%	0.00	81.82	18.18	
C. Salud	Frecuencia	0	1	1	2
	%	0.00	50.00	50.00	
Total		1	170	34	205

11.5.1 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Tipo Contratación. Con respecto al tipo de contratación los resultados arrojados por el estudio permiten observar que los docentes que más alteraciones presentan son los contratados por servicios prestados quienes reportan un 7% de riesgo alto, 60% medio y 33% bajo; los docentes hora cátedra presentan 17% riesgo medio y 83% riesgo bajo mientras que los docentes tiempo completo presentan 10% riesgo medio y 90% riesgo alto lo cual podría estar asociado a las condiciones laborales a las que están expuestos cada grupo de docentes.

11.5.2 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Escolaridad. Al analizar los resultados relacionados con la escolaridad y las alteraciones físicas y psíquicas puede

apreciarse que quienes presentan mas problemas de tipo cognitivo, fisiológico y comportamental asociados al trabajo son los docentes con estudios en pregrado quienes puntúan 3% en riesgo alto, 16% en medio y 81% en bajo; los docentes con especialidad presentan riesgo medio en un 19% y bajo en un 80%; los docentes con alguna maestría indican riesgo medio en un 15% y bajo riesgo en 85%; finalmente los docentes con estudios en doctorado se ubican en riesgo bajo en un 100% , tal como lo indica el cuadro 38.

Cuadro 38. Alteraciones Físicas, Psíquicas y Escolaridad

Escolaridad		Riesgo			Total Encuestas
		Alto	Bajo	Medio	
Pregrado	Frecuencia	1	30	6	37
	%	2.70	81.08	16.22	
Postgrado	Frecuencia	0	74	18	92
	%	0.00	80.43	19.57	
Maestría	Frecuencia	0	56	10	66
	%	0.00	84.85	15.15	
Doctorado	Frecuencia	0	10	0	10
	%	0.00	100.00	0.00	
Total		1	170	34	205

11.5.3 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Edad. Los resultados de la investigación asociados a las alteraciones físicas y psíquicas derivadas del trabajo y la edad indican que los docentes de menor edad están expuestos a mayor riesgo en esta área puesto que los profesores cuyas edades oscilan entre los 30 y 40 años reportan riesgo alto en un 2%, medio en un 16% y bajo en un 82% seguidos muy de cerca por los docentes menores de 30 años quienes presentan riesgo medio en un 31% y bajo en un 69%; los docentes cuyas edades se ubican entre los 41 y 50 años no presentan niveles de riesgo elevados pues puntúan 10% en riesgo medio y 90% en riesgo bajo; finalmente los mayores de 50 años presentan 14% riesgo medio y 86% riesgo bajo. Estos hallazgos podrían relacionarse con las características psicológicas propias de cada etapa del desarrollo evolutivo las cuales indican que los jóvenes tienden a comportarse impulsivamente, a invertir mas energía en la realización de sus actividades, lo cual puede generar inconvenientes relacionados con el estrés; mientras que los docentes de mayor edad empiezan a preocuparse más por su nivel de desempeño al aproximarse el momento de la jubilación.

11.5.4 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Género. Algo particular ocurre en esta relación entre género y alteraciones físicas y psíquicas derivadas del trabajo, pues

a diferencia de las cuatro áreas anteriores, en esta son los representantes del género masculino quienes presentan mayores niveles de riesgo psicosocial, encontrando que ellos reportan un 1% de riesgo alto, 14% riesgo medio y 86% riesgo bajo; en tanto que las mujeres presentan 25% riesgo medio y 75% riesgo bajo, como lo indica el cuadro 39. Estos datos podrían relacionarse con la diferencia en la forma como hombres y mujeres expresan las emociones y pensamientos, con el hecho de que los umbrales del dolor de la mujer son más altos que los del hombre y por lo tanto ella percibe la incomodidad en menor intensidad que él, además de los factores culturales relacionados con los estilos de manejar la agresividad física y verbal y el manejo del conflicto emocional.

Cuadro 39. Alteraciones Físicas, Psíquicas y Género

Género		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Masculino	Frecuencia	1	132	21	154
	%	0.65	85.71	13.64	
Femenino	Frecuencia	0	38	13	51
	%	0.00	74.51	25.49	
Total		1	170	34	205

11.5.5 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Estado civil. Con relación a los resultados arrojados en la relación estado civil y alteraciones físicas y psíquicas derivadas de la labor docente se encontró que los maestros casados presentan mayor riesgo en esta área con un nivel alto del 1% , medio 13% y bajo 86% ; los docentes viudos presentan riesgo medio en un 100% , los solteros un 21% riesgo medio y un 79% riesgo bajo ; los separados indican riesgo medio en un 20% y bajo en un 80% ; finalmente los docentes que viven en unión libre presentan riesgo medio en un 17% y un 83% con riesgo psicosocial bajo.

11.5.6 Alteraciones Físicas -Psíquicas y Estudios en Pedagogía. Al analizar los resultados relacionados con los conocimientos en pedagogía y las alteraciones físicas y psíquicas derivadas del trabajo se encuentra que aparece en riesgo más elevado en aquellos docentes con estudios en pedagogía quienes presentan riesgo alto en un 1%, medio en un 15% y bajo en un 84%, a diferencia de aquellos docentes sin conocimientos en pedagogía quienes reportan un 78% bajo y 22% riesgo psicosocial medio. Como lo indica el cuadro 40.

Cuadro 40. Alteraciones Físicas, Psíquicas y Estudios en Pedagogía

Estudios en pedagogía		Riesgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Si	Frecuencia	1	132	23	156
	%	0.64	84.52	14.74	
No	Frecuencia	0	38	11	49
	%	0.00	77.65	22.45	
Total		1	170	34	205

11.6. ANALISIS GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

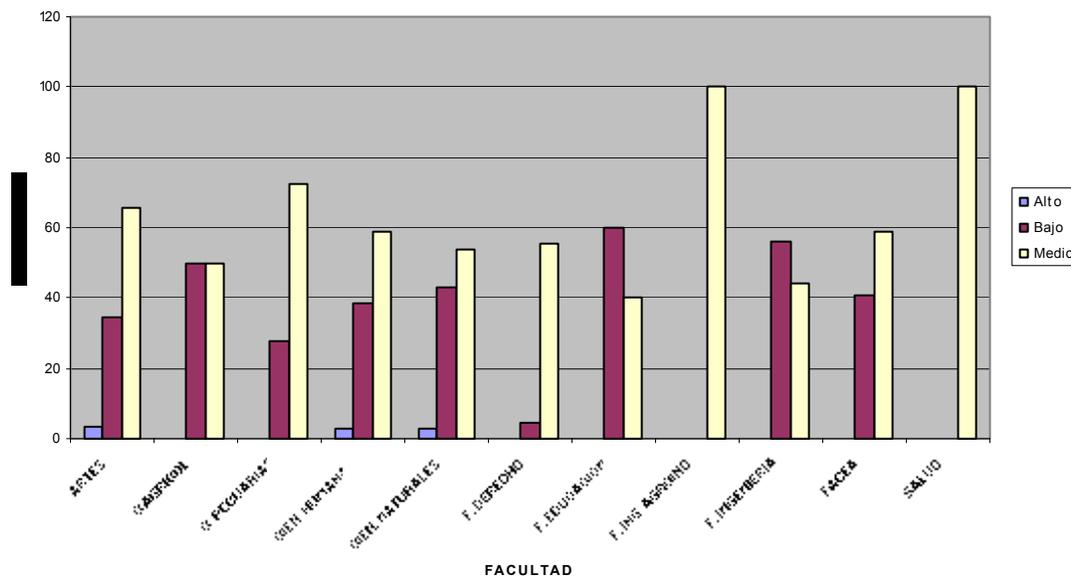
Al examinar de *forma general* los datos arrojados por el instrumento se encontraron los siguientes resultados de acuerdo a facultad, tipo de contratación, escolaridad, edad, género, estado civil y conocimientos en pedagogía

11.6.1 Análisis global por Facultad. A nivel global es posible apreciar que las facultades que presentan niveles de riesgo psicosocial alto son Artes, Ciencias Humanas y Ciencias Naturales con un 3% respectivamente. Lo cual las convierte en las facultades con mayor riesgo dentro de la Universidad de Nariño, como lo indica la figura 1

Las facultades que presentan riesgo medio en un porcentaje superior y que también se ubican en un punto de riesgo peligroso son Ingeniería Agroindustrial 100%, Ciencias de la Salud 100%, Ciencias Pecuarias en un 72%, Derecho con 55% y la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con un 60%. Mientras que las facultades que presentan riesgo psicosocial en niveles bajos son Educación, Ingeniería y Ciencias Agrícolas.

Estos resultados podrían asociarse a que como lo indica la prueba en las facultades en las cuales el riesgo psicosocial es bajo existen procesos claros que permiten que las tareas y funciones en general puedan desempeñarse de manera efectiva con un tiempo y una organización apropiados, a que en la interacción personal se han establecido vínculos adecuados tanto a nivel formal como informal, así como también se atienden a las necesidades de capacitación y bienestar individual y colectivo, en estas facultades finalmente el trabajo no genera alteraciones físicas o psíquicas graves relacionadas con la labor docente.

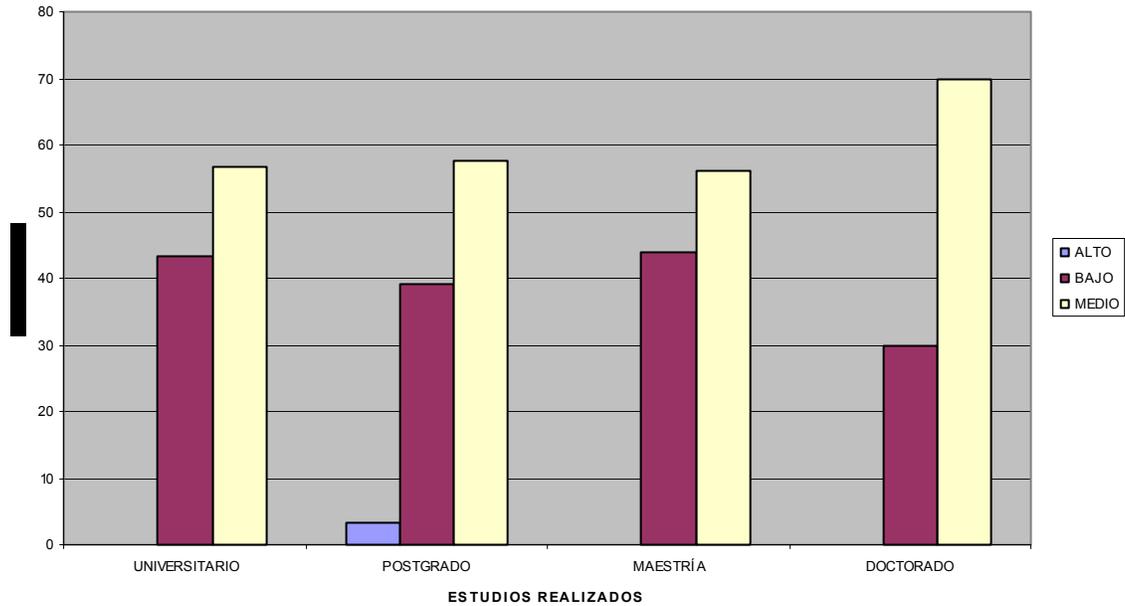
Figura1. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Facultad



11.6.2 Análisis global por tipo de contratación, escolaridad, edad, género, estado civil y conocimientos en pedagogía. A nivel global el *tipo de contratación* incide de forma directa en el riesgo psicosocial, pues el análisis estadístico muestra que los docentes presentan en términos generales riesgo medio en un 55% los tiempo completo, 60% los hora cátedra y en un 60% los docentes contratados por servicios prestados ; mientras que los niveles bajos se ubican entre el 45 , 39 y 26% respectivamente; los niveles de riesgo alto aparecen en los docentes hora cátedra en un 1% y en un 13% en los docentes por servicios prestados.

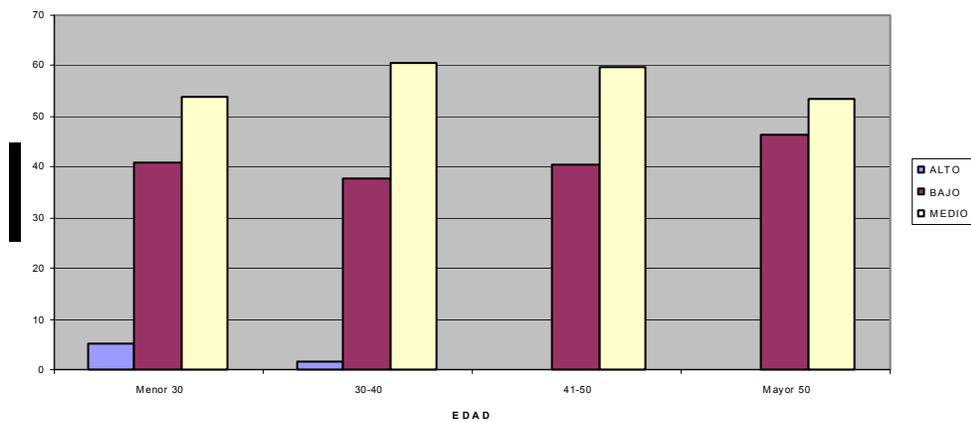
Por su parte *la escolaridad* se relaciona con riesgo psicosocial alto en los docentes con postgrado en algún área del saber en un 3%, seguidos en riesgo medio con un 70% por los docentes con doctorado, 57% especialistas y un 56% con los docentes con formación profesional básica. Como lo indica la figura 2.

Figura 2. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Estudios Realizados



Con respecto a *la edad* se puede observar que los docentes menores de 30 años presentan riesgo alto en un 5%, seguidos por los de edades comprendidas entre los 30 y 40 años con un 2% y 54% y 60% respectivamente en riesgo medio, el cual se presenta también en personas cuyas edades oscilan entre 41 y 50 años representado en un 60% y los mayores de 50 con un 53%, como lo muestra la figura 3.

Figura 3. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Edad

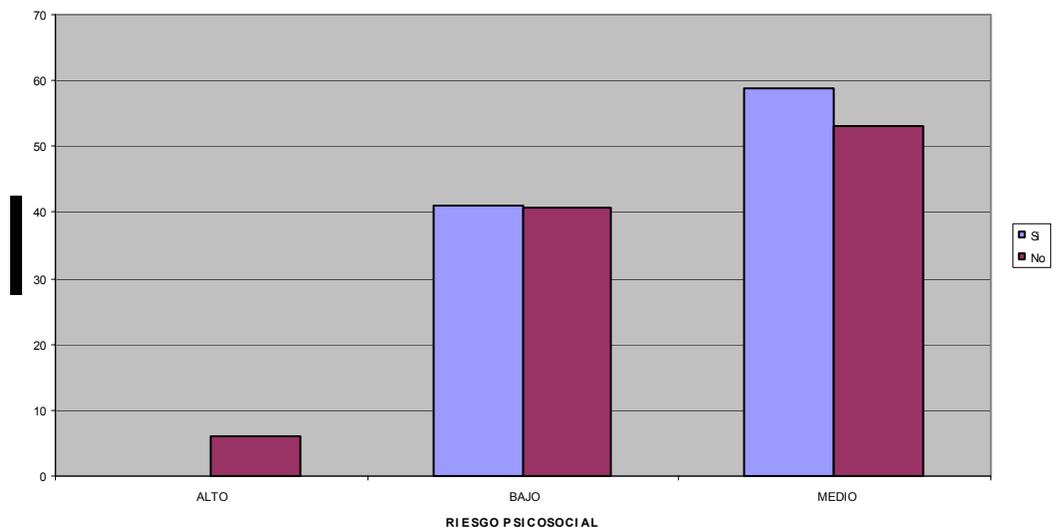


Los resultados globales según *género* indican que en general las mujeres están en mayor riesgo psicosocial que los hombres pues mientras ellos se ubican en riesgo alto con un 1% ellas con un 4%, cosa similar ocurre con el riesgo medio en el cual el género femenino presenta riesgo en un 72% y el masculino 53%; mientras que el riesgo bajo en los hombres indica un 47% y en las mujeres solo el 23%.

Al analizar el *estado civil* y el riesgo psicosocial se encuentra que los docentes que presentan niveles elevados de riesgo son los que viven en unión libre con un 8%, seguidos por los solteros con un porcentaje del 4%; en riesgo medio se destacan los viudos con un 100%, los separados con un 73% y los casados con un 60%, finalmente el riesgo bajo aparecen en los solteros en un 45%, en los casados en un 39% , en los separados un 27% y los que viven en unión libre en un 58%.

En lo que corresponde a *estudios en pedagogía* los resultados indican que quienes no tienen conocimientos en el saber pedagógico presentan un riesgo alto en un 6%, medio en un 53% y bajo en un 40% a diferencia de los que si se han capacitado en este campo pues presentan riesgo medio en un 59% y riesgo bajo en un 41%., como lo indica la figura 4.

Figura 4. Datos Generales de Riesgo Psicosocial por Estudios en Pedagogía



Estos datos permiten concluir que factores tales como el tipo de contratación, la escolaridad, la edad, el género, el estado civil y los conocimientos en pedagogía son variables que inciden en la labor diaria del docente generando en algunos

casos riesgo alto y bajo y en su mayoría ubicándolos en riesgo medio lo cual probablemente se relaciona con elementos de orden administrativo, económico, social, psicológico y cultural como se menciono con anterioridad.

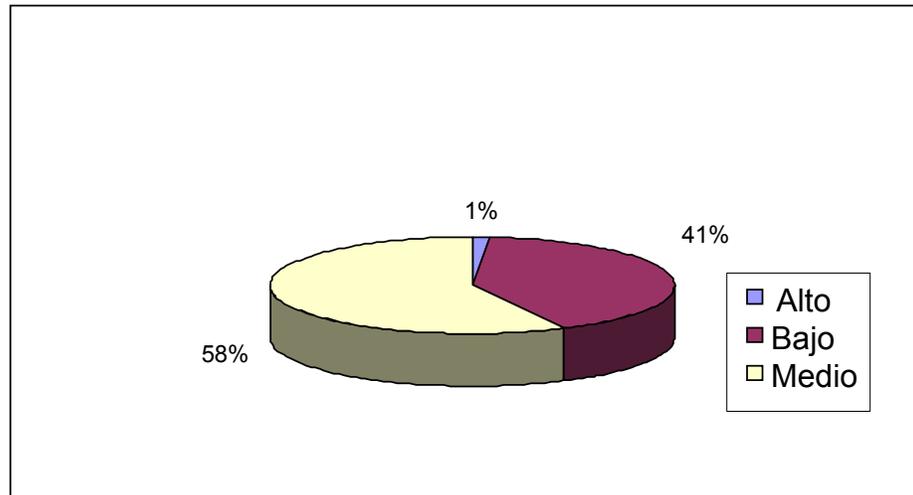
11.7. GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La encuesta para la identificación de riesgo psicosocial aplicada como instrumento de esta investigación permite además, establecer un grado de peligrosidad global el cual determina de manera precisa el nivel de riesgo psicosocial en el que se encuentran los docentes de la Universidad de Nariño; hallando al analizar los resultados que los docentes se ubican en términos generales en un **Grado De Peligrosidad Medio** lo cual indica que *es necesaria una atención urgente o lo antes posible a los factores de riesgo antes mencionados*; estos resultados podrían estar relacionados con el *síndrome de burnout* el cual se presenta sólo en ocupaciones que implican el cuidado de otros, como las relacionadas con la docencia o con la sanidad, síndrome que produce disminución de la capacidad de entregarse a los demás, endurecimiento afectivo, falta de sensibilidad y reducción de la autorrealización personal percibida por el sujeto. Esta situación hace que el docente no se pueda implicar con el alumno y que la calidad de la enseñanza disminuya.

Si ante este grado de peligrosidad encontrado en la Universidad de Nariño no se lleva a cabo una intervención precoz la situación puede prolongarse y las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, pueden ser graves, llegando a la enfermedad, tanto física como mental.

Por lo tanto es importante tener en cuenta, que es la Universidad la encargada de asumir los correctivos apropiados que permitan hacer que en las actividades docentes predomine la claridad en las tareas asignadas, el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la optimización en la organización del tiempo de trabajo, el perfeccionamiento de los procesos de gestión de personal y la intervención directa a nivel de prevención y tratamiento de las alteraciones físicas y psíquicas derivadas de las situaciones estresantes asociadas al trabajo. Para así evitar que el ejercicio docente se convierta en una labor generadora de malestar físico y mental el cual pueda incidir negativamente en la salud de los maestros, como lo indica la figura 5.

Figura 5. Grado de Peligrosidad Global de los Docentes de la Universidad de Nariño



12. CONCLUSIONES

Con respecto al área Contenido de la Tarea, la facultad que se encuentra en mayor riesgo psicosocial, es la facultad de ciencias Naturales, seguida por la facultad de Ciencias Humanas. A nivel de tipo de contratación los docentes que presentan mayor porcentaje de riesgo alto son los contratados por servicios prestados seguido por los tiempo completo, con respecto a la escolaridad los docentes con especialización, con relación a la edad los docentes cuyas edades oscilan entre 30 y 40 años, con respecto al género son las mujeres las que se ven mas afectadas, al igual que los separados y los que no poseen estudios en pedagogía. Lo cual, como se menciona con anterioridad, podría estar relacionado con la complejidad de las tareas relacionadas con la labor docente, la escasa claridad de las funciones y el excesivo número de tareas que se deben realizar.

Según el análisis del área dos con respecto a las Relaciones Humanas, la facultad con mayor riesgo psicosocial es Ciencias Naturales, seguida por las facultades de Ciencias Humanas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y Artes. A nivel de tipo de contratación los docentes que presentan mayor porcentaje de riesgo alto son los contratados por servicios prestados seguidos por los de hora cátedra, con respecto a la escolaridad los docentes con especialización seguido por los docentes con maestría, con relación a la edad los docentes menores de 30 años seguidos por los que oscilan entre 30 y 40 años, con respecto al género son las mujeres las que se ven mas afectadas, al igual que los separados, seguidos por los solteros y los que no poseen estudios en pedagogía. Es importante tener en cuenta este punto pues el riesgo psicosocial alto en estas facultades se relaciona con las dificultades el la habilidades de comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones como lo indica la prueba.

De acuerdo a los resultados del área Organización del tiempo de trabajo, la facultad que presenta mayor riesgo psicosocial es la Facultad de Ciencias naturales y ciencias humanas. A nivel de tipo de contratación los docentes que presentan mayor porcentaje de riesgo alto son los contratados por servicios prestados seguidos por los de hora cátedra, con respecto a la escolaridad los docentes con maestría seguido por los docentes con especialización, con relación a la edad los docentes menores de 30 años seguidos por los que oscilan entre 30 y 40 años, con respecto al género son las mujeres las que se ven mas afectadas, al igual que los solteros, seguidos por los de unión libre y los que si poseen estudios en pedagogía. Este riesgo elevado se relaciona con la dificultad percibida por los docentes en cuanto a la asignación escasa de tiempo en comparación con

las labores que se deben realizar, además con la sobrecarga laboral tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

Respecto al área de Gestión de Personal, las facultades que presentan mayor riesgo psicosocial observan como deficientes los procesos de inducción, capacitación, posibilidades de ascenso por meritos y estímulos salariales, estas situaciones se presentan como problemáticas en especial en las facultades de: Ciencias Humanas, Artes, Ciencia Naturales, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Pecuarias, Agroindustria, Derecho e Ingeniería, en su orden. A nivel de tipo de contratación los docentes que presentan mayor porcentaje de riesgo alto son los contratados por servicios prestados seguidos por los de hora cátedra, con respecto a la escolaridad los docentes con especialización y pregrado, con relación a la edad los docentes cuyas edades oscilan entre 30 y 40 años, seguidos por los de 41 a 50 años, con respecto al género son las mujeres las que se ven mas afectadas, al igual que los separados seguidos por los solteros y los que no poseen estudios en pedagogía.

El análisis del área Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, arroja que las todas facultades se encuentran en riesgo bajo y que la facultad con algún riesgo mayor es la de Ciencias Pecuarias, A nivel de tipo de contratación los docentes que presentan mayor porcentaje de riesgo alto son los contratados por servicios prestados seguidos por los de hora cátedra, con respecto a la escolaridad los docentes con pregrado, con relación a la edad los docentes cuyas edades oscilan entre 30 y 40 años, seguidos por los menores de 30 años, con respecto al género son los hombres los que se ven mas afectados, al igual que los casados y los que tienen estudios en pedagogía. Por lo tanto los docentes están expuestos a presentar problemas de salud tales como la gastritis, cefalea tensional, hipertensión, entre otros.

Con respecto al tipo de contratación se encuentra que los docentes más propensos al riesgo psicosocial a nivel general son los vinculados por servicios prestados, seguidos por los hora cátedra. Lo cual se relaciona con las condiciones de contratación que no garantizan la estabilidad laboral necesaria para que estos docentes tengan elevados niveles de satisfacción laboral.

Al analizar la escolaridad se encuentra que los docentes que más riesgo psicosocial presentan son los profesores con estudios en pregrado y maestría y que los docentes menores de 30 años junto a los mayores de 50 son quienes elevan el riesgo psicosocial en general.

Según el género se encuentra que las mujeres están más expuestas a situaciones de riesgo psicosocial comparadas con los hombres. Este fenómeno se relaciona con la doble jornada laboral a la que esta expuesta toda mujer trabajadora sea o no cabeza de familia.

El estudio relacionado con estado civil indica que son los docentes solteros y separados quienes mayor riesgo presentan debido a la falta de soportes sociales sólidos y permanentes que les permitan enfrentar la vida laboral de manera efectiva.

Con relación a los conocimientos en pedagogía y riesgo psicosocial se encuentra que aquellos maestros sin formación pedagógica puntúan alto en la prueba lo cual los ubica en situación de riesgo.

De acuerdo a la formulación del problema los docentes de la Universidad de Nariño se encuentran expuestos a todos los factores de riesgo psicosocial evaluados por la prueba, puesto que los riesgos encontrados no responden a una sola causa, sino que son el resultado de diversos factores como la edad, la modalidad de contratación, el estado civil, género, conocimientos en pedagogía, el social, el laboral, el personal, el ambiental, entre otros.

Finalmente es posible establecer que los docentes de la Universidad de Nariño se encuentran en riesgo psicosocial Medio, lo cual deja ver que los programas de bienestar universitario adoptados han sido de bajo impacto en el gremio docente. Evento que debe ser atendido de manera inmediata para evitar las consecuencias negativas que este nivel de riesgo puede traer, tales como, el síndrome de burnout.

13. RECOMENDACIONES

En primera instancia es importante resaltar que los docentes pertenecientes a la Universidad de Nariño se encuentran en *riesgo psicosocial medio* según la Encuesta para la Identificación de Riesgo Psicosocial elaborada por el Dr. Guillermo Boucanument Zuluaga y Dra. Norby Piedad Berjan. Este nivel representa un signo de peligro y alarma como se menciona con anterioridad, que requiere atención inmediata para realizar los correctivos necesarios y evitar que aparezcan mayores complicaciones que afecten el ejercicio docente, por lo tanto las sugerencias que permitirían minimizar el riesgo se relacionan con:

Realizar programas de salud ocupacional en los que se tenga en cuenta el género, haciendo especial énfasis en la intervención directa con el grupo del género femenino dado que en ellas se aprecia mayores niveles de riesgo psicosocial en las áreas de contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo y gestión de personal, mientras que en los hombres es necesario trabajar el como manejar las consecuencias fisiológicas, cognitivas y comportamentales del estrés.

Diseñar estrategias de trabajo especial para los docentes con maestría, doctorado y especialización, relacionados con el mejoramiento de los escenarios en los cuales los docentes puedan aplicar sus conocimientos de forma directa, promoviendo la participación en proyectos de investigación y proyección social, entre otros.

Implementar políticas que garanticen mejores condiciones laborales de los docentes vinculados por prestación de servicios, así como también desarrollar actividades que permitan una mayor participación en los procesos universitarios.

Establecer procesos permanentes de capacitación y actualización en conocimientos pedagógicos dada la relevancia de este factor en una institución dedicada a la formación académica.

Definir a nivel de cada facultad, las tareas y responsabilidades que deben cumplir los docentes de acuerdo a su tipo de vinculación, y formación profesional, apoyado además de una guía de procesos y funciones que ayude en el adecuado desempeño de sus actividades.

Promover el desarrollo de programas de integración de carácter informal entre los docentes de las diferentes facultades de la Universidad.

Por otra parte se deben definir criterios que fortalezcan los canales de comunicación entre docentes y directivos de la institución dirigidos en jornadas extramurales.

Analizar la forma en que se hace la distribución de la carga académica entre los docentes de tiempo completo, hora cátedra y servicios prestados teniendo en cuenta el grado de dificultad en el contenido y manejo que se debe hacer de las asignaturas teóricas y prácticas.

Institucionalizar jornadas que velen por la promoción y prevención de la salud y el bienestar del docente y su familia. Especialmente en temas como insomnio, manejo de la ira, administración del tiempo libre y de trabajo.

Ampliar la gama de opciones de vinculación a asociaciones sindicales, fondos, cooperativas en especial para docentes hora cátedra y servicios prestados.

Realizar periódicamente estudios que permitan evaluar y diagnosticar alteraciones físicas y psíquicas en los docentes de la Universidad de Nariño, definiendo además medidas que reduzcan los síntomas consecuencia de situaciones derivadas del estrés.

BIBLIOGRAFÍA

ARTAZCOZ, Lucia. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Salud Laboral y Ambiental. Barcelona: Agencia de Salud Pública de Barcelona, 2001. 196 p.

BECK, Ulrich. La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. España: Paidós Básica, 1998. 620 p.

BENAVIDES & Cols. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona. Editores F.G. 2001. 210 p.

Factores de riesgo Psicosociales: Organización y condiciones de trabajo. Colombia: Seguro Social, 1996. 45 p.

Programa de Formación En Cultura Organizacional. Manual del Maestro. Colombia: FUNDECOOP – BANCOOP, 1996. 114 p.

CHÁVEZ, Milciades. Desarrollo de Nariño y su Universidad, Bogotá: Ediciones Tercer Mundo, 1983. 356p.

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera edición. Colombia: Mac Graw Hill, 1994. 655p.

KOLB, David. Psicología de las organizaciones. México :Prentice-Hall, 1994. 698 p.

GIDDENS, Anthony. Las Consecuencias de la Modernidad. Barcelona: Mac Graw Hill, 2000. p. 296 p.

HABERMAS, Jürgen. La Constelación Posnacional. Ensayos Políticos. Biblioteca Del Presente 11. Madrid: Paidós, 2000. 390 p.

KESSELMAN, H. Facetas del “daño psicológico “en la Argentina de hoy y su repercusión en la salud mental. Argentina: “Pagina 12”, 1999. 564 p.

LEDESMA. & Meza. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de transito de transito y transporte. Pasto.,1999, 85. p. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Facultad de Psicología.

LÓPEZ V. Salud Ocupacional: Un instrumento para proteger la salud de los trabajadores. Colombia: Seguro Social, 1998. 69 p.

MARTÍNEZ D. Superintendencia de riesgos del trabajo: "El estrés ocupacional" Un nuevo desafío para los sistemas de protección de los trabajadores. Super-t comunicación interna de la SRT. s.p.i. 369 p.

Plan de Desarrollo de Ingeniería Civil. San Juan de Pasto: PLADEFIC, 1992. 98 p.

TORO F.Motivando el desempeño y la satisfacción. Medellín:CINCEL,1994. 245 p.

Remeson en las Universidades. En: Revista Dinero. Colombia. Nº 191; (octubre. 2003); 98 p.

Revista Universidad de Nariño 100 Años. San Juan de Pasto: Ediciones UDENAR, 2004. 36 p.

RITZER, George. Teoría sociológica moderna. Quinta edición. Madrid: Mac Graw Hill, 2000. 246 p.

ROBBINS S. Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. México :Prentice-Hall Hispanoamericana, 1994. 790 p.

SOLE, Carlota. Modernidad y Modernización. España: Anthropos. 1998. 256 p.

CISRED. Sistema de Riesgos Profesionales. [Texto de Internet]. Bogotá: www.cisred.com/cis/biblioteca%20virtual.htm. [Consulta 28 de Julio de 2004].

Ministerio de Protección Social. Ley 100 de 1993. Sistema de Riesgos Profesionales. [texto de Internet]. www.minproteccionsocial.gov.co (consulta 28 de julio de 2004).

ANEXOS

**Anexo A: ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE RIESGO PSICOSOCIAL
(MODIFICADA)**

ENCUESTA # _____

Autores: Dr. Guillermo Boucanument Zuluaga y Dra. Norby Piedad Berjan.

Esta encuesta fue diseñada con el propósito de medir los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar al talento humano de las instituciones.

Para realizar una adecuada identificación es necesario que usted *piense en su trabajo como docente de la Universidad de Nariño* y conteste todas las preguntas con la mayor sinceridad posible, recuerde que la información que proporcione es anónima, posee un interés netamente investigativo y es de vital importancia para el desarrollo de una evaluación adecuada de los factores que pueden estar incidiendo de forma negativa en su **labor docente**.

INFORMACION:

1. Facultad: _____ 2. Edad: _____
3. Género: a. Masculino b. Femenino
4. Estado civil: a. soltero b. casado c. separado d. viudo
e. unión libre
5. Estudios realizados: a. Universitarios
b. Postgrado
c. Maestría
d. Doctorado
6. Modalidad de contratación: a. Tiempo completo
b. Hora cátedra
c. Servicios prestados
7. Estudios o conocimientos en Pedagogía: a. Si b. No

AREA 1: CONTENIDO DE LA TAREA

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
1. Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. Las tareas que usted hace son muy difíciles o muy complejas?	4	3	2	1
4. Sus funciones o tareas son Suficientemente claras?	1	2	3	4
5. Las tareas que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades y destrezas?	1	2	3	4
6. Se siente satisfecho(a) con las tareas propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas	1	2	3	4

AREA 2: RELACIONES HUMANAS

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
8. Puede hablar sin dificultad con su jefe?	1	2	3	4
9. Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4
10. Trabaja usted solo?	4	3	2	1
11. Cuando lo supervisan lo hacen de manera positiva?	1	2	3	4
12. Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4
13. En general se entiende bien con sus Compañeros de trabajo?	1	2	3	4

AREA 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
14. La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. Hay rotación en la jornada de trabajo?	4	3	2	1
16. Debe trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. Debe trabajar en jornada nocturna?	4	3	2	1
18. Durante la jornada de trabajo hay descansos?	1	2	3	4
19. Durante la jornada puede tomar descansos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. Puede doblar su jornada?	4	3	2	1
21. Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4
22. Debe trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1

AREA 4: GESTION DE PERSONAL

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
23. Se hace inducción al personal?	1	2	3	4
24. Se lleva a cabo actividades de reinducción?	1	2	3	4
25. Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o cargo ?	1	2	3	4
26. Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo u oficio?	1	2	3	4
27. Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. Se realizan actividades educativas relacionadas con salud ocupacional?	1	2	3	4
29. Existan manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. Se permite la rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. Hay oportunidades de ascender basados en los meritos personales?	1	2	3	4
32. El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
33. Lo que usted gana esta de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. Hay programas de recreación para la Familia?	1	2	3	4
36. Hay subsidio para vivienda?	1	2	3	4
37. Hay auxilio para la educación de la familia?	1	2	3	4
38. Hay servicio de salud para la familia?	1	2	3	4
39. Su desempeño en el trabajo o sus aportes son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. Es permitida la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. Existe la posibilidad de afiliarse a algún fondo o cooperativa	1	2	3	4
42. Hay muchas dificultades para obtener un Permiso?	4	3	2	1
43. Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4	3	2	1
44. La supervisión tiene mas carácter vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. Los jefes tienen la tendencia a buscar fallas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. Se ejecuta un programa de salud Ocupacional?	1	2	3	4

AREA 5: ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
47. Le duele la cabeza?	4	3	2	1
48. Siente mareos?	4	3	2	1
49. Siente ganas de vomitar?	4	3	2	1
50. Siente gastritis?	4	3	2	1
51. Le da diarrea?	4	3	2	1
52. Le da estreñimiento?	4	3	2	1

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
53. Le duele la espalda?	4	3	2	1
54. Siente cansancio muscular?	4	3	2	1
55. Le tiemblan las manos?	4	3	2	1
56. Le sudan las manos?	4	3	2	1
57. Siente palpitaciones?	4	3	2	1
58. Siente rasquiña o picazón en la piel?	4	3	2	1
59. Se le brota la piel?	4	3	2	1
60. Le dan muchos deseos de dormir?	4	3	2	1
61. Duerme mal?	4	3	2	1
62. Le da mucho apetito?	4	3	2	1
63. Se le quita el apetito?	4	3	2	1
64. Se le olvida hacer las cosas?	4	3	2	1
65. No puede concentrarse en el trabajo?	4	3	2	1
66. Siente inseguridad?	4	3	2	1
67. Siente temor pero no sabe a que?	4	3	2	1
68. Se siente incapaz para solucionar sus problemas?	4	3	2	1
69. Se vuelve agresivo?	4	3	2	1
70. Se irrita o enoja con facilidad?	4	3	2	1
71. Se despereza?	4	3	2	1
72. Siente tristeza?	4	3	2	1
73. Se siente amenazado por algo?	4	3	2	1
74. Se siente frustrado?	4	3	2	1
75. Siente deseos de llorar?	4	3	2	1
76. Se deprime?	4	3	2	1
77. Siente que su activad sexual disminuye?	4	3	2	1
78. No puede hacer las cosas?	4	3	2	1
79. Se ausentas del trabajo?	4	3	2	1
80. No se puede estar quieto?	4	3	2	1
81. Tiene dificultades para comunicarse con los demás?	4	3	2	1
82. Fuma mucho?	4	3	2	1
83. Consume bebidas alcohólicas en exceso?	4	3	2	1
84. Consume medicamentos para tranquilizarse?	4	3	2	1
85. Se accidenta con frecuencia?	4	3	2	1

Muchas Gracias!!!