

Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUULA)¹

*Ever de Jesús Bedoya Bedoya*²

Universidad Autónoma Latinoamericana

*Sergio René Oquendo Puerta*³

Universidad de Antioquia

*María Camila Gallego Ruiz*⁴

Universidad Autónoma Latinoamericana

Resumen

Este artículo presenta los resultados del objetivo específico —diagnosticar los factores de riesgos psicosociales y factores protectores con mayor incidencia en los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUULA), Medellín—

- 1 Este estudio se enmarca en la línea de investigación de Factores de Riesgo Psicosocial, por lo que es continuación del estudio «Relación de los riesgos psicosociales intra y extralaborales con mayor incidencia en la población docente, vinculada bajo la modalidad de hora cátedra, en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid», realizado a la luz del proyecto de grado de la maestría en Gerencia del Talento Humano en la Universidad de Manizales por los profesores Oscar Hernán Velásquez Arboleda y Ever de Jesús Bedoya Bedoya.
- 2 Profesional en Idiomas de la Universidad de Antioquia. Magíster en Gerencia del Talento Humano por la Universidad de Manizales. Docente investigador de los grupos KABAI y GICOR de la UNAUULA. Docente de inglés de negocios de la Universidad Autónoma Latinoamericana. Correo electrónico: bedoyaeve@hotmail.com
- 3 Administrador de Empresas de la UNAC. Administrador de Servicios de Salud de la Universidad de Antioquia. Magíster en Educación y Desarrollo Humano por la Universidad de Manizales. Doctorando en Administración en la Universidad EAFIT. Docente investigador de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: sroquendo@une.net.co
- 4 Estudiante de Administración de Empresas en la UNAUULA.

formulado en el proyecto de investigación «Análisis del diagnóstico y comparación de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia a los que está expuesto el personal docente que labora bajo la modalidad de hora cátedra y de tiempo completo vinculado a la Universidad Autónoma Latinoamericana», asociado a los grupos GICOR y KABAI de la UNAULA. Para la recopilación de los datos se empleó el cuestionario de riesgo intralaboral de la batería de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social.

Palabras claves: calidad de vida, factores de riesgo psicosocial, factores protectores.

Diagnosis of the psychosocial risks factors to which full-time and adjunct professors are exposed within the working environment at Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Abstract

This article presents the results of the specific objective —diagnose of psychosocial risk and protective factors with the highest incidence on those teachers hired under the full time and teaching hour contracts, at Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA), Medellín—, formulated in the research project «Analysis of diagnosis and comparison of Psychosocial Risk Factors with the highest incidence on teaching staff working as teaching hour and full time professor at UNAULA», associated to the GICOR and KABAI research groups. For data collection, the battery of psychosocial risk factors by the Ministry of Social Protection was used.

Keywords: life quality, psychosocial risk factors, protective factors.

1. Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales surgen en la organización del trabajo, debido a su grado de impacto en el contenido específico del trabajo, las estructuras organizacionales y la carga mental, entre otras variaciones que se presentan en la administración del personal, como las relaciones interpersonales que, sumadas a las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, afectan profundamente al individuo. Dichos riesgos han sido poco considerados a lo largo de los años por los empresarios y el Estado, que apenas desde el año 2008 legisló al respecto en Colombia (Velásquez & Bedoya, 2010).

Los riesgos psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, junto con la higiene, la ergonomía y la seguridad. Se originan cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente al desempeñar una actividad, lo que puede incidir en la salud y en la productividad, en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador y en las

necesidades, la cultura y la situación personal fuera del trabajo. Dichos riesgos se canalizan a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (OIT & OMS, 1984).

Los factores psicosociales en la organización se refieren a un gran conjunto de aspectos relacionados con la gestión y organización del trabajo. Pueden tener diferentes objetivos: la mejora de la salud laboral, la eficacia del desempeño (Blanch, 2008) en el trabajo, el clima y la satisfacción laboral (Llaneza, 2009).

Las instituciones de educación superior en Colombia, como formas organizativas complejas, no son ajenas a esta problemática. Muchas de ellas, por las exigencias del mercado y los cambios en sus estructuras y estrategias, generan en sus trabajadores —en el caso de los docentes— factores de riesgos psicosociales intralaborales.

El propósito de este estudio es aproximarse a resolver la pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos

psicosociales (FRP) y factores protectores (FP) intralaborales con mayor incidencia en la población docente que labora bajo la modalidad de hora cátedra y de tiempo completo en la universidad objeto de estudio?

2. Modelos teóricos

El presente estudio de contexto teórico soporta las variables intralaborales orientadas a los dominios del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa, y consulta los modelos teóricos sobre los factores psicosociales y la salud, que han permitido dar las bases científicas al estudio de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores. Desde la década de los setenta se ha desarrollado el tema principalmente soportado en un modelo evolutivo que parte del modelo de *demanda-control* formulado por Karasek (1979), quien centraba su intención en observar únicamente dos variables que medían la exigencia de la tarea y la autonomía en el trabajo. Posteriormente, los investigadores (Johnson & Hall, 1988) incorporan el tema de las relaciones en el trabajo y amplían el modelo: *demanda-control-apoyo social*. Más tarde se le suman los aportes de Theorell (Karasek & Theorell, 1990). Finalmente, se le incorporan los aportes de Siegrist (1996) en su modelo de *desequilibrio-esfuerzo-recompensa*, aumentando así un argumento de peso por presentar la relación existente entre la tarea y la recompensa esperada.

2.1. Modelo Karasek de tensión laboral o modelo estrés en el trabajo de demanda y control

Este modelo fue desarrollado por Karasek en 1976 y retomado posteriormente en 1979. En el modelo de *demanda-control-apoyo social*, según Karasek:

El estrés laboral y los efectos físicos y de salud mental resultan no sólo de un aspecto único del ambiente laboral, sino de los efectos conjuntos de las demandas de una situación laboral y la gama de libertad de toma de decisiones disponible al trabajador que enfrenta esas demandas. La tensión laboral ocurre cuando las demandas son elevadas y el margen de decisión es reducido (1979: 96).

Este elevado nivel de exigencia y el poco grado de autonomía pueden generar enfermedades físicas, que bajo este enfoque se explican en el riesgo psicosocial del trabajo. Las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas

del puesto de trabajo son grandes y es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador.

Adicionalmente, este modelo:

describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los 80's, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar los efectos en la salud de los trabajadores (Sardiña García, 2004).

Se puede traer a colación el ejemplo mencionado en Sauter *et al.* (1998) acerca de unos trabajadores de la confección que estaban sometidos a una fuerte presión de plazos de entrega, so pena de ser despedidos si no cumplían con los mismos. Se concluyó que cuando no se podían adoptar las medidas normalmente necesarias para hacer frente a las presiones del trabajo, se producían en el comportamiento los síntomas de tensión más graves, como desfallecimiento, histeria, contagio social.

2.2. Modelo de *demanda-control-apoyo social*

Este modelo surge como consecuencia de la incorporación de una nueva perspectiva orientada al apoyo social adherida, en 1990 por Karasek y Theorell, al modelo inicial de *tensión laboral*. En el modelo de *demanda-control-apoyo social*, los puestos de trabajo con grandes exigencias y escaso control —y también un escaso apoyo social en el trabajo (“iso-tensión” alta)— son los que mayor riesgo de enfermedad presentan. Al añadir esta perspectiva, se reconoce claramente la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo evalúe las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Karasek & Theorell 1990; Johnson & Hall, 1988).

2.3. Modelo de *desequilibrio esfuerzo/recompensa*

Este modelo, propuesto por Johannes Siegrist en 1996 y retomado por él en 2002, se fundamenta en la relevancia del papel del trabajador en la vida de los individuos, como una posibilidad de reconocimiento, estima y pertenencia a un grupo social, en que el trabajador siente que aporta y desarrolla su potencial personal, con lo que se establece un vínculo entre las funciones autorreguladoras (autoestima y autoeficacia) y la estructura social.

3. Diseño metodológico

3.1. Tipo de estudio y alcance

Se realizó un estudio comprensivo, que permitió diagnosticar y caracterizar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes que laboran bajo la modalidad de hora cátedra y de tiempo completo en la UNAULA. El estudio proporcionará insumos para la formulación de estrategias que contribuyan al manejo de las relaciones laborales con los docentes, con miras a la participación activa de ellos en los planes institucionales, al lineamiento con la visión de la universidad y las facultades y a la observación de la calidad de vida laboral en pro de mejorar el clima organizacional.

3.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis del estudio está compuesta por la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra y de tiempo completo en los semestres 2012-2 y 2013-1 de la UNAULA.

3.3. Fuentes y técnicas de la recolección de información

Para el desarrollo del estudio se recurrió a la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) a la población docente, observando los dominios, en el interior de la organización, relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales, el control, las demandas y las recompensas en las interacciones laborales entre la UNAULA y el docente.

3.4. Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosocial intralaboral

La selección del instrumento se realizó a partir de lo dispuesto en el artículo 10 de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, que determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

De la batería de instrumentos seleccionada, se optó por utilizar el cuestionario de factores de riesgo psi-

cosocial intralaboral en la forma A, por las características particulares de la población objeto de estudio.⁵

3.5. Diseño muestral

La muestra seleccionada fue de 74 docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra y de 47 docentes vinculados bajo la modalidad de tiempo completo durante los semestres 2012-2 y 2012-3 en la UNAULA, Medellín. La población total fue de 289 sujetos.

El diseño muestral fue aleatorio simple para una población finita, con una probabilidad de ocurrencia (p) del 50% y de no ocurrencia (q) del 50%, un error de muestreo (i) del 6.8%, un nivel de confianza (Z) del 95%, que en una distribución normal con dos colas tiene un valor de referencia de 1,96. Se pudo calcular un tamaño de muestra de 121 profesores, sobre una población total de 289 profesores.

4. Análisis y resultados

4.1. Generalidades

El proceso metodológico siguió cinco pasos:

Primero, se evaluaron los ítems según las tablas suministradas por el instrumento y la dirección de las preguntas.

Luego se procedió a obtener los puntajes brutos con la sumatoria de los puntajes de las preguntas respectivas.

A continuación se transformaron los puntajes brutos en una escala porcentual de acuerdo con la fórmula de puntaje transformado suministrado en el instrumento.

Posteriormente, se compararon los resultados obtenidos en las tablas de baremos aportadas por la batería, que indican el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de la dimensión de los dominios y el puntaje total.

Finalmente se procedió a realizar la interpretación del nivel de riesgo, comparando los puntajes transformados con las dimensiones, los dominios o el resultado total del cuestionario, con lo que se pudo identi-

5 La forma A se aplica a un conjunto de profesionales que dominan un conocimiento particular con alto grado de autonomía en la ejecución de su tarea. Por eso, el docente en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico (Ministerio de la Protección Social, 2010).

ficar el nivel de riesgo psicosocial que representan.⁶ Para un análisis en detalle, se sugiere revisar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio de la Protección Social (2010).

Para una mayor ilustración, se presenta a continuación la tabla de baremos, estipulada y proporcionada por el modelo de medición de factores de riesgo psicosocial de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

Tabla 1. **Tabla de baremos para las dimensiones de la forma A.**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

4.2. Análisis del nivel de riesgo total intralaboral

Este nivel comprende la medición de las condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en que se desarrolla. «Éstas son entendidas como aquellas

características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 20). Este nivel arrojó un nivel de riesgo *medio*, lo que indica que no se espera una respuesta de estrés moderada que amerite acciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud (Ministerio de la Protección Social, 2010: 20).

⁶ Un baremo es una tabla de cuentas hechas. Esto significa que un autor que realiza un número determinado de cálculos matemáticos de cierta naturaleza los vuelca en un formato tabular para facilitarle la tarea de realizar esos cálculos al público en general o a un público específico.

Tabla 2. Nivel de riesgo total intralaboral.

Concepto	Resultado	Nivel de riesgo
Puntaje total intralaboral general	27,3	Medio

Fuente: elaboración propia.

Este resultado se sustenta en un nivel de riesgo *bajo*, según cada uno de los cuatro dominios que lo conforman, como se verá en la tabla 3.

4.2.1. Dominio del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo

Este dominio está conformado por las características del liderazgo, las relaciones sociales en el

trabajo, la retroalimentación del desempeño y las relaciones con los colaboradores. De estas cuatro características, las dos primeras presentan un nivel de riesgo *medio*; la tercera, *ausencia de riesgo* o un nivel de riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención; finalmente, el cuarto factor no fue considerado por instrucción de los autores —la explicación está en la siguiente nota de pie de página—.

Tabla 3. Nivel de riesgo total intralaboral de los dominios.

Dominios	Resultado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	18,6	Medio
Control sobre el trabajo	25	Medio
Demandas del trabajo	38,8	Medio
Recompensas	11,4	Medio

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Nivel de riesgo del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo.

Dominio y dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	18,5	Medio
Características del liderazgo	27,9	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	24,1	Medio
Retroalimentación del desempeño	12,5	Bajo
Relación con los colaboradores	0	(Por indicación de los autores de la batería, este factor obtiene un puntaje de valor 0) ⁷

Fuente: elaboración propia.

Dimensión de las características del liderazgo (*medio*)

Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolu-

ción de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (Ministerio de la Protección Social, 2010: 23).

Se pudo observar que los docentes de la UNAULA se sienten respaldados por la gestión del jefe inmediato, están satisfechos con el manejo que se está dando a

⁷ Si un participante contesta de forma negativa la pregunta: ¿Soy jefe de otras personas en mi trabajo?, que antecede a los ítems 115-123 de la forma A, estos reactivos (ítems) no deben ser respondidos, ya que la dimensión de relación con los colaboradores obtendrá automáticamente un puntaje bruto de valor 0.

sus roles, y esto se ve reflejado en el grado de confianza que depositan en los jefes inmediatos. Consideran además que ellos los escuchan y los hacen partícipes de las decisiones que se toman en las facultades. Ven en ellos una figura de apoyo en su crecimiento profesional, que les permite aplicar los conocimientos académicos.

Dimensión de las relaciones sociales en el trabajo (*medio*)

Se refiere a las interacciones que los docentes establecen con sus pares y personal administrativo. Pueden aportar el insumo para el desempeño de las tareas en términos de apoyo social o con el solo ánimo de propiciar elementos de distracción que lleven a las relaciones informales dentro de la organización y dinamicen los estados de ánimo creando un clima agradable o incómodo en el área de trabajo.

Esta dimensión presentó un nivel de riesgo *medio*. Implica una observación e intervención cuidadosa en ambas poblaciones objeto de estudio. El docente de cátedra, por la misma característica del modelo de contratación, interactúa poco con los compañeros de trabajo; la vinculación a otras instituciones no le permite el tiempo suficiente para desarrollar unas relaciones sólidas. Por otra parte, el docente de tiempo completo, al estar mucho más tiempo en su lugar de trabajo, puede generar lazos de confianza que repercuten en una positiva percepción de acompañamiento-colegaje en el trabajo.

Dimensión de la retroalimentación del desempeño (*bajo*)

Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades

y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de la Protección Social, 2010: 23).

En esta dimensión, el nivel de riesgo encontrado es *bajo*, debido a que los docentes manifiestan cómo sus jefes inmediatos la mayor parte del tiempo los retroalimentan sobre los resultados obtenidos de la ejecución de sus tareas —lo que hacen bien o lo que deben mejorar en el momento preciso—, permitiéndoles perfeccionar su desempeño y fortalecer sus habilidades.

Dimensión de la relación con los colaboradores (*sin riesgo o con riesgo despreciable*)

Por directriz de los autores, esta dimensión no se debe evaluar.

4.2.2. Dominio del control sobre el trabajo

Este dominio se relaciona con la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de la labor. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son dimensiones que dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010: 24).

Los riesgos presentados por estas dimensiones son de nivel *medio*. Sin embargo, se puede observar que la dimensión de *claridad del rol*, que tiene que ver con la manera como se imparten las instrucciones para el desarrollo de la tarea, presenta un riesgo *alto*.

Dimensión de la claridad del rol (*alto*)

Esta dimensión se refiere a la manera como el jefe inmediato imparte las instrucciones al docente para la

Tabla 5. Nivel de riesgo del control sobre el trabajo.

Dominio y dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
Control sobre el trabajo	25	Medio
Claridad del rol	25	Alto
Capacitación	25	Medio
Participación y manejo del cambio	31,3	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,8	Muy bajo
Control y autonomía en el trabajo	12,5	Medio

Fuente: elaboración propia.

ejecución de la tarea. El nivel de riesgo se presenta básicamente porque la institución no ha sido lo suficientemente clara para entregar la información adecuada y precisa al docente o porque existe una gran cantidad de información que termina saturando y confundiendo al docente.

Cuando los docentes no tienen claridad en el rol y sus jefes no imparten instrucciones precisas, cada vez que tienen que desempeñarse dentro de la universidad con las funciones que les fueron asignadas, el nivel de riesgo que se genera es *alto*, con resultados inconclusos o docentes con altos niveles de estrés que afectan su vida diaria.

Dimensión de la capacitación (*medio*)

Esta dimensión presenta las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización ofrece al docente, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Analizando cada uno de los aspectos, se pudo determinar que la característica de capacitación presenta un nivel de riesgo *medio*, lo que implica la mediana inclusión de los profesores a los procesos formativos de capacitación e inducción, necesarios para la adecuación y el desarrollo de su trabajo diario en la universidad.

Dimensión de la participación y manejo del cambio (*medio*)

Esta dimensión se describe como los diversos dispositivos organizacionales «orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 24).

Dentro de la dimensión de participación y manejo del cambio, existe un nivel de riesgo *medio*. Los docentes de la UNLAULA manifiestan cómo casi siempre conocen los cambios en sus trabajos, los consideran beneficiosos, participan activamente con sugerencias sobre los mismos en su tarea diaria y pueden aportar sus propias ideas y conceptos frente a ellos.

A pesar de todo, se observa que la comunicación frente al cambio no es totalmente clara y oportuna para el cumplimiento de su labor en la universidad.

Dimensión del control y autonomía en el trabajo (*medio*)

El control y autonomía en el trabajo encierra la capacidad que tiene el individuo para determinar el margen de decisión «sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 24).

Podemos ver dentro de esta dimensión un nivel de riesgo *medio*. Los docentes casi siempre ejecutan el control sobre su carga de trabajo, a la vez que deciden en la mayoría de las ocasiones la velocidad con que ejecutan las funciones y redefinen el orden de las actividades según lo requieran o deseen (Ministerio de la Protección Social, 2010: 24).

Dimensión de las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (*bajo*)

Dentro de esta dimensión, vemos cómo el individuo tiene la posibilidad «de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 25).

Por ser una población profesional dedicada a la investigación y la docencia, su campo de acción se extiende por el territorio del conocimiento y el aprendizaje, de ahí que la posibilidad de aplicar y expandir su conocimiento, que la universidad le proporciona, resulta un factor protector que le permite desempeñarse profesionalmente en su área de trabajo.

4.2.3. Dominio de las demandas del trabajo

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 25).

Dimensión de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (*muy alto*)

Esta dimensión «se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 25).

Tabla 6. Nivel de riesgo de las demandas del trabajo.

Dominio y dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
Demandas del trabajo	38,8	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	53,2	Muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	50	Alto
Demandas emocionales	23,7	Bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,1	Medio
Demandas cuantitativas	41,7	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	39,6	Bajo
Demandas de carga mental	77,5	Medio
Consistencia del rol	32,5	Medio

Fuente: elaboración propia.

Presentó un riesgo psicosocial *alto*, debido a que los docentes manifiestan que las obligaciones laborales afectan directamente su entorno extralaboral, trasladándolas a sus actividades familiares y sociales. Aunque expresaron que el tiempo con su familiares y amigos no se ve significativamente afectado, se pudo observar que ellos deben atender y estar pensando en sus asuntos laborales. Esto implica que de manera directa o indirecta llevan obligaciones fuera de sus lugares de trabajo.

Dimensión de las demandas de la jornada de trabajo (*alto*)

En esta dimensión, las demandas «están relacionadas con las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 25).

Presentó un nivel de riesgo *alto*. Ante las preguntas sobre si trabajan en horario nocturno o si el trabajo les exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana, se pudo observar una tendencia de *algunas veces*, y esto debido a la descripción de las funciones de la labor para la cual se contrata al docente, quien cuenta con los momentos *antes* (preparación), *durante* (clase) y *después* (evaluación) de servir la clase. Asimismo, debido a los horarios que se ofertan en la universidad, algunos docentes deben trabajar en horarios comprendidos entre las 18 y las 22 horas. Por otra parte, consideran que tienen la posibilidad de tomarse fines de semana y días de descanso cada mes, lo que se ve reflejado en la tendencia marcada.

Dimensión de las demandas emocionales (*bajo*)

Las demandas emocionales a las que se encuentra expuesta la población estudiada se relacionan con:

las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales, demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor (Ministerio de la Protección Social, 2010: 25).

Esta dimensión mostró un riesgo *bajo* para los docentes, que perciben no estar enseñando a los estudiantes con dificultades de orden médico o de violencia. Al mismo tiempo, el docente considera que existe, no sintiéndose agredidos, una positiva percepción de respeto de los estudiantes.

Dimensión de las demandas ambientales y de esfuerzo físico (*medio*)

Esta dimensión se refiere a los tipos de demandas relacionadas con:

las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Tales demandas son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto

de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial (Ministerio de la Protección Social, 2010: 25).

Arrojó un nivel de riesgo *medio*. Ante las situaciones ambientales como la temperatura, la luz, la comodidad, la higiene y el ruido, los docentes manifestaron encontrarse satisfechos con la calidad de ellas en sus lugares de trabajo. Las demandas ambientales están acompañadas de riesgos que podrían afectar la salud de los docentes, como el esfuerzo de trabajo físico, la comodidad de los equipos y herramientas de trabajo, el temor a accidentarse en el lugar de trabajo.

Dimensión de las demandas cuantitativas (*medio*)

Las demandas cuantitativas en el trabajo se refieren a la «cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación al tiempo disponible para hacerlo» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 22).

Esta dimensión presenta un nivel *medio*. Muestra cómo el docente percibe alguna posibilidad de descansar y tomar pausas en su lugar de trabajo.

Dimensión de las exigencias de responsabilidad del cargo (*bajo*)

Estas exigencias «hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Esta dimensión mostró un nivel de riesgo *bajo*, debido a que los docentes de la universidad consideran que dentro de sus funciones nunca existe la responsabilidad de velar por la seguridad de los demás, como tampoco la responsabilidad por el manejo de los dineros de la organización. La toma de decisiones difíciles de manera rápida y el deber de responder ante sus jefes por los resultados de sus áreas de trabajo presentan una tendencia de *algunas veces*. Esta dimensión se presenta como un factor protector.

Dimensión de las demandas de carga mental (*medio*)

Esta dimensión tiene que ver con «las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de

atención, memoria y análisis de información para generar respuesta [...] en términos de las características de la información y los tiempos que se dispone para procesarla» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Se pudo observar que las funciones inherentes a la tarea del docente exigen altos esfuerzos mentales relacionados con su labor, lo que traducido en términos de la academia demuestra que la universidad le permite potencializar las capacidades en pro de la generación de conocimiento, facilitándole vincularse activamente al desarrollo de los procesos académicos, de investigación y de extensión. Se observa que atender varias labores al mismo tiempo no es un evento constante.

Dimensión de la consistencia del rol (*medio*)

Esta dimensión tiene que ver con la «compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio [...] que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Presenta un nivel de riesgo *medio*, debido a que el docente percibe que las directrices entregadas por sus líneas de mando no afectan considerablemente su ética, eficiencia y desempeño, como se puede evidenciar en la coherencia de las instrucciones para la tarea, lo que les facilita realizar labores propias de la misma que no dilatan el objetivo inherente. El docente expresa que eventuales cambios que se presentan en su lugar de trabajo dificultan su labor en términos de eficiencia.

4.2.4. Dominio de las recompensas

Este dominio:

trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Presentó un nivel de riesgo *bajo*, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 7. Nivel de riesgo de las recompensas.

Dominio y dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
Recompensas	11,4	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza	10	Medio
Reconocimiento y compensación	12,5	Bajo

Fuente: elaboración propia.

Dimensión de las recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza (*medio*)

Esta dimensión «se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo, por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Se puede observar un nivel de riesgo *medio* en cuanto al sentimiento de pertenencia y orgullo por estar vinculado a la universidad, debido a que la población de cátedra no labora exclusivamente para la UNAULA. No obstante, percibe que su labor es reconocida, y la imagen que tiene de la universidad es buena.

En cuanto a la estabilidad laboral, se puede ver cómo no se sienten completamente seguros de su renovación contractual por las duraciones de los tipos de contrato.

Dimensión del reconocimiento y compensación (*bajo*)

En esta dimensión se evalúan las «retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo» (Ministerio de la Protección Social, 2010: 26).

Mostró un nivel de riesgo *bajo*, debido a que los docentes consideran que la UNAULA siempre les paga los salarios a tiempo de acuerdo a lo estipulado en el contrato. Adicionalmente, manifiestan que la universidad casi siempre les ofrece las oportunida-

des de progresar, se preocupa por su bienestar y les valora la labor al cancelarles lo justo por el desempeño.

5. Conclusiones

De acuerdo con los resultados, se logra concluir que la UNAULA es una institución que permite a sus docentes desarrollar su potencial académico e investigativo a favor de la generación de nuevo conocimiento, y al incluirlos en los procesos de investigación, permite que tanto los docentes de cátedra como los de tiempo completo puedan pertenecer a los grupos de investigación y liderar proyectos.

Esta política universitaria de inclusión en la investigación se convierte en un elemento de peso que potencia la dimensión de las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos en un factor protector. Este factor conversa con el modelo *demanda-control* (Karasek, 1979), que afirma que en tanto los empleados posean la autonomía para emplear sus conocimientos en la organización, serán personas activas y satisfechas con las labores.

El hecho de que el dominio de las recompensas mostrara un nivel de riesgo *bajo* indica que los docentes vinculados a esta institución se sienten satisfechos con el reconocimiento que reciben por parte de sus jefes, al igual que con las condiciones y tiempos de remuneración salarial pactados en los contratos. Se pudo observar que los docentes consideran que la UNAULA aplica políticas de bienestar laboral incluyentes en ambas poblaciones, posibilitando oportunidades de desarrollo y cualificación profesional con base en el desempeño profesoral. Los resultados se ajustan al modelo *desequilibrio esfuerzo/recompensa* (Siegrist, 1996; 2002), por cuanto el docente se siente partícipe de un grupo social, siendo reconocido y valorado de acuerdo con su desempeño.

La dimensión de la retroalimentación del desempeño, perteneciente al dominio del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, presentó un nivel de riesgo *bajo*; significa que el docente percibe que sus líneas de mando están atentas a valorar los resultados de sus tareas y a proponer planes de mejoramiento en el desempeño de las mismas, por lo que se obtiene un acompañamiento.

Por otra parte, el dominio de la claridad del rol, vinculado al dominio del control sobre el trabajo, mostró un nivel de riesgo *alto*, explicable por la manera como son entregadas las directrices para la realización de la tarea. Es importante resaltar que la mala instrucción no solo podría generar un malestar en el docente, sino también, en cuanto a la productividad, un daño financiero en la organización.

En fin, es importante recomendar el permanente estudio y seguimiento de los factores de riesgo intralaborales, con el propósito de establecer acciones de mejora tendientes a impactar la calidad de vida del docente y a fortalecer o aprovechar los factores protectores para su potenciación y una positiva percepción del clima laboral.

Referencias bibliográficas

- JOHNSON, Jeffrey V. y HALL, Ellen M. (1988). «Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population». En: *American Journal of Public Health*, Vol. 78, N.º 10, p. 1.336. Baltimore: American Journal of Public Health.
- KARASEK, Robert A. (1979). «Job demand, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign». En: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, N.º 2, p. 285. Ithaca: Cornell University.
- KARASEK, Robert A. y THEORELL, Töres (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- LLANEZA ÁLVAREZ, F. Javier (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. 12.ª ed. Valladolid: Lex Nova.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Serie: Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo, N.º 56. En: Informe del Comité Mixto OIT-OMS, novena reunión, 18-24 de septiembre. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Cf. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- SARDIÑA GARCÍA, Diana (2003). «La evaluación de la adaptación psicológica a la inmigración y el reasentamiento». En: *Hojas Informativas de I@S Psicolog@s de las Palmas*, N.º 52, pp. 1-6. Las Palmas de Gran Canaria: Coplaspalmas.
- SIEGRIST, Johannes (1996). «Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions». En: *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 1, N.º 1, pp. 27-41. Washington: American Psychological Association.
- SIEGRIST, Johannes (2002). «Effort-reward imbalance at work and health». En: PERREWE, Pamela L. y GANSTER, Daniel C. (Eds.). *Historical and Current Perspectives on Stress and Health (Research in Occupational Stress and Well-being, Vol. 2)*, pp. 261-291. Reino Unido: Emerald Group Publishing Limited.
- SAUTER, Steven L. et al. (1998). «Factores psicosociales y de organización». En: *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, pp. 34.1-34.75. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VELÁSQUEZ ARBOLEDA, Óscar Hernández y BEDOYA BEDOYA, Ever de Jesús (2010). «Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín». En: *Unipluri-versidad*, Vol. 10, N.º 2, pp. 33-45. Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad de Educación.