

**FACTORES PSICOSOCIALES, AUTOEFICACIA PERCIBIDA Y
ENGAGEMENT EN DOCENTES OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE
CALDAS**

MARÍA DEL CARMEN QUINTERO BEDOYA

YUDY VANESSA ZULUAGA GARCÍA

NORMA VIVIANA MOTTA PLAZAS

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES**

2017

**FACTORES PSICOSOCIALES, AUTOEFICACIA PERCIBIDA Y
ENGAGEMENT EN DOCENTES OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE
CALDAS**

**MARÍA DEL CARMEN QUINTERO BEDOYA
YUDY VANESSA ZULUAGA GARCÍA
NORMA VIVIANA MOTTA PLAZAS**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del
Talento Humano**

**Asesora
Mg. Luz Ángela Vásquez García**

**Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia del Talento Humano
Manizales
2017**

CONTENIDO

	pp.
INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
Pregunta de investigación	13
OBJETIVOS	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
JUSTIFICACIÓN	15
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	17
MARCO CONCEPTUAL	37
Condiciones intralaborales	48
Condiciones extralaborales	53
Condiciones individuales	55
METODOLOGÍA	63
Tipo y diseño de investigación	63
Muestra	63
Instrumentos	67
Procedimiento	69

	3
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	71
DISCUSIÓN	110
CONCLUSIONES	119
PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS – “EL DOCENTE ES UN FACTOR DE CALIDAD”	124
Justificación	124
Objetivos	127
Conceptualización	128
Estructura de la propuesta	129
Finalidad	140
Del plan de mejoramiento	140
Etapas	141
BIBLIOGRAFÍA	142

LISTA DE TABLAS

	pp.
Tabla 1. Características sociodemográficas	64
Tabla 2. Características laborales	66
Tabla 3. Porcentaje de personas nivel de riesgo	71
Tabla 4. Porcentaje de personas nivel de riesgo – Dominios	72
Tabla 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	74
Tabla 6. Control sobre el trabajo	77
Tabla 7. Demandas del trabajo	80
Tabla 8. Recompensas	86
Tabla 9. Condiciones Extralaborales	88
Tabla 10. Condiciones Extralaborales – Dimensiones	88
Tabla 11. Escala de autoeficacia general	92
Tabla 12. Engagement	93

Tabla 13. Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y variables del engagement	95
Tabla 14. Dimensiones constituyentes	96
Tabla 15. Claridad del rol	98
Tabla 16. Demandas ambientales y esfuerzo físico	100
Tabla 17. Recompensas derivadas	102
Tabla 18. Relación entre riesgo psicosocial intralaboral y autoeficacia	103
Tabla 19. Relación de dominios con la autoeficacia	104
Tabla 20. Dimensiones claridad del rol	106
Tabla 21. Demandas ambientales	107
Tabla 22. Dimensiones recompensas	109

INTRODUCCIÓN

El trabajo es visto como una actividad de importancia dentro de la vida del ser humano, pues es uno de los aspectos movilizadores y motivadores del individuo ya que le permite desarrollar su proyecto de vida individual y/o familiar además de suplir una serie de necesidades; pero a su vez los trabajadores y el talento humano son parte fundamental y se constituyen en la base de las instituciones.

La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, lo que conlleva una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas; además, las organizaciones que pretendan conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, necesitan disponer de manejos y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad en pro de la calidad de vida del trabajador.

Es así como la relación entre el trabajo y la salud se puede abordar desde diferentes puntos: desde lo psicosocial, las largas jornadas laborales, las condiciones del entorno y la estabilidad laboral, que afectan de forma positiva o negativa al trabajador, y es ahí donde la organización y el área de gestión humana y/o seguridad y salud en el trabajo deben hacer las correcciones o el seguimiento para atender dichas situaciones.

Desde esta perspectiva surge el interés de realizar esta investigación, teniendo como objetivo establecer la relación entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en los docentes ocasionales vinculados a la Universidad de Caldas, para diseñar una estrategia de intervención en relación con los hallazgos de la investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación tuvo como objeto reconocer que en las organizaciones existen problemáticas que afectan de manera notable la salud de las personas y generan riesgos psicosociales que provocan dificultades de carácter cognitivo, emocional y fisiológico en los trabajadores; aspecto importante para tener en cuenta al considerar como factores de riesgo psicosocial los que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades, la cultura del trabajador y las consideraciones personales externas al trabajo, que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (OIT, 2016. p. 2).

Por su parte, en el informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo (1984) se indica que:

Tanto en los países en desarrollo como en los Estados industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida pueden provocar la acción de factores psicosociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede variar ampliamente. Sin embargo, la importancia de los factores psicosociales desfavorables de origen profesional ha ido aumentando considerablemente. Tras la lectura de los estudios dedicados a los factores estresantes de origen profesional y a los trastornos que se derivan de los mismos

a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento, llegan a la conclusión de que aproximadamente entre el 5 y el 10 por ciento de la población activa (en el grupo de más edad) tropieza con problemas graves. Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador.

De igual forma, Villalobos (2004) manifiesta:

Organismos internacionales empezaron a hacer su aportación en 1950, en la Primera Reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo, donde ya se significó la importancia de los factores psicosociales. En 1982 la Organización Mundial de la Salud realiza un estudio sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes y en 1984 se publica el documento "Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo", que reúne la experiencia y conocimientos adquiridos hasta ese momento acerca de la identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales, y sugiere acciones de promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores.

En ese orden, para estudiar la relación de las personas con el trabajo se tomó precisamente el constructo Engagement como “un estado mental positivo, de

realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Las creencias de eficacia son los mejores predictores de la conducta futura, más que las habilidades, los logros anteriores o el conocimiento que el sujeto posea de la actividad a realizar, pues la autoeficacia va a determinar qué hace el sujeto con el conocimiento o con las habilidades que posee. Desde el ámbito legal, en el contexto colombiano se empezó a dar importancia al estudio e intervención del riesgo psicosocial en el trabajo con la Resolución 002646 de 2008:

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

Es así como con base en la lista de enfermedades profesionales establecidas en Colombia, compuesta por más de 40 patologías que se han venido recopilando mediante resoluciones como la 1832 de 1994 en donde el riesgo psicosocial ya estaba incluido, se definió como universo para el desarrollo de la investigación el estudio de las problemáticas propias de los docentes ocasionales vinculados a la Universidad de Caldas con dedicación de medio tiempo y tiempo completo, quienes deben dedicar el 50% y el 70% del tiempo contratado respectivamente a la docencia directa, en

actividades académicas obligatorias y electivas de los programas especiales, dedicando el resto del tiempo a actividades de investigación, proyección y académico-administrativas que son acordadas y respaldadas en el acuerdo 09 de 2007 del Consejo Superior.

En este aspecto cabe resaltar que dichos docentes son requeridos transitoriamente para un periodo inferior a un año, no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, y sus servicios son reconocidos mediante resolución conforme al calendario acordado por el Consejo Académico para cada período.

La Universidad de Caldas es una institución pública del orden nacional que tiene la misión de generar, apropiar, difundir y aplicar conocimiento mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección que contribuyen a la formación integral de ciudadanos comprometidos con la sociedad, aportando soluciones a los diferentes problemas regionales y nacionales que aportan al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente colombiano, que en la actualidad desconoce el comportamiento psicosocial de los docentes ocasionales; motivo por el cual se hace necesario desarrollar un estudio que permita interpretar el entorno laboral y los factores personales y laborales con la finalidad de evitar o disminuir la probabilidad de casos relacionados con el tema.

Desde esta perspectiva, los docentes son el pilar fundamental para la mejora de la calidad educativa; sin embargo, en esta profesión se pueden presentar situaciones

complejas con respecto a la salud mental y laboral de los mismos, especialmente por problemas ocasionados por su carga académica, la inestabilidad laboral, la vinculación a corto plazo, la incertidumbre a ser vinculado nuevamente, el limitante para proyectar su vida a futuro, o por la apropiación de problemas de terceros como los que afectan a sus estudiantes, haciéndose necesario identificar la exposición a los factores psicosociales intralaborales relacionados con demandas de orden emocional y cuantitativo, propias del trabajo con población diversa, que implican condiciones especiales del profesor, y que generan la necesidad de responder al verdadero aprendizaje desde la satisfacción plena de la labor desempeñada.

De este modo, la búsqueda de la eficacia en los procesos y en los buenos resultados ha hecho que las organizaciones olviden el eje central de la mismas y se hayan abandonado los esfuerzos por mantener un entorno laboral saludable, o por potencializar factores psicosociales protectores que lleven a la persona a dar lo mejor de sí, abandonándola como recurso fundamental de la organización y como equilibrio entre el pensamiento y la acción.

En igual sentido, tener excelentes profesionales no hace la diferencia; la gran diferencia está enmarcada en que esos profesionales sean excelentes seres humanos, capaces de interactuar con otras personas, y que con sus diferentes disciplinas, conocimientos y actitudes lleven a feliz término el trabajo encomendado, surgiendo entonces la necesidad de tener en cuenta esos factores psicosociales que pueden ser un

factor de riesgo o un factor protector para potencializar y mantener la autoeficacia y su capacidad para mantener la necesidad de autorrealización desde una actitud positiva.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas.

Objetivos Específicos

1. Describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas
2. Describir los factores psicosociales extralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas
3. Identificar las creencias de autoeficacia percibida en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas
4. Identificar las dimensiones del engagement (referidas a vigor, dedicación y absorción) en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas
5. Establecer la relación existente entre los factores psicosociales, las creencias de autoeficacia y el engagement en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas
6. Diseñar una estrategia de intervención pertinente con los hallazgos evidenciados en el estudio, y que integren los conceptos abordados en los módulos de la especialización en Gerencia del Talento Humano.

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta el planteamiento del problema de la presente investigación, se puede afirmar que existen diversas dinámicas de trabajo en las que se ven envueltos los sujetos que pertenecen al mismo. De ahí que el trabajo se ha constituido en una actividad central del ser humano, pero a su vez “no se puede hablar del trabajo sin relacionarlo directamente al hombre, ya que éste es el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad” (Marrau; Archina; Lúquez & Ponce, 2007, p. 120).

La importancia del trabajo para el hombre se puede relacionar con el hecho de que el trabajo es un escenario que le permite al individuo construir un significado de vida que se ve reflejado en lo competente que pueda ser a la sociedad; el trabajo no sólo permite el crecimiento personal e intelectual del individuo, sino también satisfacer una serie de necesidades básicas propias y familiares que están relacionadas con la cotidianidad. Es ahí donde la Gestión del Talento Humano desarrolla un papel fundamental, comprendiendo las características cognitivas, afectivas y sociales en las que se debe laborar para así ofrecer unas condiciones idóneas y de calidad, cumpliendo con las expectativas y necesidades de sus colaboradores. Esta se entiende como:

Un área estratégica a la empresa, teniendo en cuenta la importancia de los procesos que en ella se desarrollan y dejando su rol eminentemente operativo, tomando parte en toda la planeación estratégica y desarrollo de la estrategia corporativa. Uno de los retos para el área de gestión humana es propender por el

bienestar, salud y calidad de vida laboral de sus colaboradores (www.scielo.org.co).

De ahí surge el interés de realizar el presente estudio, el cual busca conocer el estado de los docentes ocasionales vinculados a la Universidad de Caldas con relación a los factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement; siendo un factor importante la novedad del mismo en el contexto mencionado, debido a que en esta institución no se evidenciaron estudios de este tipo.

Los resultados obtenidos en este estudio dan a la universidad herramientas para facilitar la elaboración de una estrategia de intervención de manera oportuna mediante programas de prevención y promoción que asuman una mayor consciencia de la problemática presentada; pero más que esto, la utilidad principal de los resultados se centrará en retroalimentar las políticas y prácticas de la gestión del talento humano que conlleven a mejorar la salud integral de los trabajadores.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2000), los factores psicosociales se refieren a los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que en una interrelación dinámica producen efectos de naturaleza psíquica (exigencia mental de tipo cognoscitivo y psicoafectivo) y física (esfuerzo físico), “y tiene incidencia en el desempeño organizacional”. Estos factores en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.

De ahí que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3).

Al indagar sobre los trabajos investigativos enfocados en esta temática, se encuentra en primer lugar a Botero y Terán (2012), quienes evidencian como objetivo fundamental “identificar algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios”, y plantean el problema: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales que impactan la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y qué alternativas de intervención pueden establecerse en esta

institución educativa superior, para mitigar los impactos negativos? Para su desarrollo obtuvieron como base la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: “gestión organizacional, características de la organización, del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral”. Así entonces, con la aplicación del cuestionario al 20% de la población y de analizar e identificar los riesgos se encontró que:

Con relación a la gestión organizacional, las categorías de servicios de bienestar social y estrategias de manejo del cambio son las que presentan el más alto riesgo; en la categoría de manejo del cambio, se requiere poner en marcha la autogestión frente a las políticas de entrenamiento y capacitación de nuevas tecnologías y métodos de trabajo con las que cuenta la institución. En lo referente a las características de la organización del trabajo, se observa que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas, limitando por ende el número de pausas activas, lo que ocasiona impactos negativos en la salud física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como el síndrome de Burnout. Sobre las características del grupo social de trabajo los docentes perciben pocos espacios de interacción con sus compañeros. Con relación a la categoría de interface persona tarea, la mayoría de docentes expresa no tener el suficiente reconocimiento de las labores que compensen los esfuerzos realizados para el cumplimiento de labores de docencia, investigación y proyección social.

En lo referido a las condiciones de la tarea y del medio ambiente laboral, dados los compromisos y responsabilidades en la labor docente, una gran mayoría considera que no están proporcionados los espacios de trabajo adecuados para la concentración y desarrollo de funciones. Finalmente, con respecto a la jornada laboral, la mayoría de docentes desconoce y por ende no ejecuta pausas activas durante el trabajo y no tiene una organización del tiempo que propicie su descanso.

Como consecuencia de la evaluación llevada a cabo se plantearon una serie de acciones preventivas y correctivas necesarias para reducir la presencia de los factores de riesgo y minimizar los efectos negativos en la salud de los docentes.

En esta misma línea, se encontró un estudio de los autores Ever de Jesús B., Sergio René O. y María Camila G., realizado en el año 2014 con el objetivo de “diagnosticar los factores de riesgos psicosociales y factores protectores con mayor incidencia en los docentes de tiempo completo y hora catedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA)” Medellín.

En su desarrollo se buscó conocer 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 anteriormente mencionada, encontrando hallazgos significativos que permitieron identificar el nivel de riesgo psicosocial, arrojando un nivel de riesgo medio

frente al análisis del nivel de riesgo total intralaboral, lo que indica que no se espera una respuesta de estrés moderada que amerite acciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Sobre el dominio del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el cual está conformado por: las características del liderazgo (medio), se pudo observar que los docentes se sienten respaldados por la gestión del jefe inmediato, están satisfechos con el manejo que se está dando a sus roles, y esto se ve reflejado en el grado de confianza que depositan en los jefes inmediatos. Considerando además que ellos los escuchan y los hacen partícipes de las decisiones que se toman. Ven en ellos una figura de apoyo en su crecimiento profesional, que les permite aplicar los conocimientos académicos. En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo se evidencia que el docente de cátedra, por la misma característica del modelo de contratación, interactúa poco con los compañeros de trabajo; pues la vinculación en otras instituciones no le permite el tiempo suficiente para desarrollar 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. En la dimensión de la retroalimentación del desempeño, los docentes manifiestan como sus jefes inmediatos la mayor parte del tiempo los retroalimentan sobre los resultados obtenidos de la ejecución de sus tareas, lo que hace bien o lo que debe mejorar en el momento preciso, permitiéndoles perfeccionar su desempeño y fortalecer sus habilidades.

Con relación al dominio del control sobre el trabajo, los riesgos presentados son de nivel medio, sin embargo en la dimensión de claridad del rol el riesgo es alto debido a que la institución no ha sido 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. En la dimensión de la capacitación se 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. Con respecto a la dimensión de la participación y manejo del cambio (medio), los docentes manifiestan que 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. En la dimensión del control y autonomía en el trabajo, 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. En la dimensión de las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (bajo), 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, generando la posibilidad de aplicar y expandir su conocimiento, lo que resulta un factor protector que le permite desempeñarse profesionalmente en su área de trabajo.

En lo referente a dominio de las demandas del trabajo, la dimensión de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, 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 sus 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, lleven obligaciones fuera de sus lugares de trabajo. De igual manera, la dimensión de las demandas de la jornada de trabajo, presentó un nivel de riesgo alto 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 (clases) y después (evaluación) de dar la clase. La Dimensión de las demandas emocionales mostró un riesgo bajo para los docentes que perciben no estar enseñando a los estudiantes con dificultad de orden médico o de violencia, no se sienten agredidos, por el contrario perciben respeto por parte de los estudiantes. Así mismo, la dimensión de las demandas ambientales y de esfuerzo físico arrojó un nivel de riesgo medio; los docentes manifestaron encontrarse satisfechos en su lugar de trabajo; las dimensiones de las demandas cuantitativas y cualitativas también presentan un nivel medio, evidenciando que el docente percibe alguna posibilidad de descansar o tomar pausas en su lugar de trabajo; La dimensión de las exigencias de responsabilidad del cargo mostró un nivel de riesgo bajo, debido a que los docentes 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. En la dimensión de las demandas de carga mental, 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. La dimensión de la consistencia del rol presenta un 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. El docente expresa que eventuales cambios que se presentan en su lugar de trabajo dificultan su labor en términos de eficiencia.

Finalmente, el dominio de las recompensas, presentó un nivel de riesgo bajo; se evidencia por parte de los docentes sentimiento de pertenencia y orgullo por estar vinculados a la universidad, perciben que su labor es reconocida y la imagen que tiene la universidad es buena. Los docentes consideran que la universidad siempre les paga los salarios a tiempo y casi siempre les ofrece las oportunidades de progresar, se preocupa por su bienestar y les valora la labor al cancelarles lo justo por el desempeño.

En el mismo contexto, Rodríguez; Sánchez; Dorado y Ramírez (2014), desarrollaron un trabajo cuyo objetivo se enfocó en identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, para lo cual utilizaron el tipo de estudio descriptivo, de corte transversal en una población de 42 docentes vinculados mediante contrato laboral vigente y antigüedad superior a un año, de media jornada (20 horas semanales) y jornada completa (40 horas semanales).

Para la evaluación del riesgo psicosocial y estrés se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales avalada por el Ministerio de Salud de Colombia.

En cuanto a los resultados sobre riesgos psicosociales se evidencia que los docentes presentan niveles de exposición de riesgos intralaborales medio y alto. Los resultados por dominios revelan que el liderazgo-relación social y las demandas del trabajo alcanzan niveles de riesgo desde alto y muy alto, demostrando un nivel de exposición al riesgo psicosocial intralaboral alto. En cuanto a los resultados, se identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados, los dominios de liderazgo, relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo con 42,9% y 45,2% respectivamente, y en cuanto al estrés se encontró que 33% reportó niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto.

Lo anterior muestra que el grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importantes; esto sumado a los niveles de estrés identificados, los convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida.

Así mismo, el estudio de Carmen Rosa Lozano Paz en 2015 tiene como objetivo comprender cómo se presenta la autoeficacia general y el engagement laboral en un grupo de docentes de la carrera de psicología de una universidad particular de Lima. Para lograr ello se realizó una entrevista semi-estructurada a siete docentes de la carrera de psicología, que en relación con sus datos sociodemográficos, las edades oscilan entre 29 a 41 años de edad, la mayoría de ellos solteros; el grupo estaba conformado por tres mujeres y cuatro varones, que con respecto a los grados de instrucción, estos variaban desde licenciaturas a doctorados. Los datos relevantes en el aspecto laboral son los siguientes: el tiempo de trabajo en la institución oscila entre seis meses y ocho años; todos los profesores laboran en tiempo parcial, pues realizan otras actividades laborales aparte de las que realizan en esta institución.

En la presente investigación se utilizó el tipo de muestra caso-tipo, ya que tiene como objetivo la riqueza, profundidad y calidad de la información que se obtiene, y se utilizó el método de selección de muestra bola de nieve en el cual un entrevistado podía nominar a otros colegas los cuales tenían la probabilidad de ser seleccionados.

Los resultados expresan que los docentes son personas que demuestran ser autoeficaces, pues evalúan sus capacidades y evalúan la situación en la cual se

encuentran para ver de qué manera van a alcanzar su objetivo, evidencian sentirse engaged con la actividad que realizan como docentes, y no tanto con la institución, pues muchos señalaron sentirse incómodos por las normas de exigencia y por la poca comunicación que se tiene con las autoridades. Es importante recalcar que ellos se sienten engaged con su labor de docente, pues los involucra más con su actividad y también porque esto es un buen predictor de que ellos presenten conductas proactivas y de iniciativa personal. Además, se pueden mencionar los vínculos que existen entre las variables de autoeficacia general y engagement laboral. Si bien establecer este tipo de conexiones no es el objetivo final de la investigación, se considera importante mencionar, pues permite una mejor comprensión sobre el fenómeno estudiado. La primera conexión se da que en ambas variables es la persistencia del docente como una característica importante. Es decir, el docente al ser persistente logra alcanzar sus objetivos planteados, lo cual denota vigor en las actividades que realiza. Que los docentes sean persistentes también implica que gestionen los recursos que poseen para cumplir con sus metas y este rasgo se encuentra tanto en la categoría cantidad de recursos utilizados (autoeficacia general) como también en vigor (engagement laboral). Y una segunda relación que se presenta entre ambas variables es que los docentes reconocen que tienen como fortaleza la pasión por lo que realizan. Este rasgo se encuentra en la categoría absorción de engagement laboral y también se observa en los resultados obtenidos dentro de la categoría organización y ejecución de recursos como factor positivo interno de autoeficacia general. Algunos rasgos que sobresalen en los docentes

entrevistados son persistencia, organización y confianza en sí mismos, estas características indican que los docentes podrían ser innovadores en las aulas.

En la misma línea, un estudio realizado a docentes universitarios de Bolivia, ellos mencionan al igual que los profesores de esta investigación que se dedican a enseñar por los siguientes motivos: transmitir conocimientos, la experiencia agradable que les genera estar en contacto con los estudiantes, la importancia de mantenerse actualizados y contribuir a través de la educación al desarrollo del país. Esto está alineado con los resultados de la categoría temática de significación por el trabajo que se ha encontrado en la presente investigación; pues los docentes demuestran tener mucho interés por sus alumnos como por la manera en cómo se les transmite conocimientos, lo cual denota la implicación laboral de los profesores, en otras palabras dedicación, componente del engagement laboral.

De otro lado, entre los hallazgos investigativos del año 2015, María Cecilia Arraigada publica una investigación aplicada a docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, compuesta por una muestra de 29 docentes de ambos sexos, con edades entre 25 y 68 años, quienes desempeñaron actividades docentes durante el periodo 2014-2015, pudiendo ser regulares, interinos o a término o adscriptos.

Caso de la FCEYS-UNMDP dentro de la diversidad de condiciones laborales de los docentes universitarios en la UNMDP existen las siguientes: área disciplinar

de pertenencia, cargos (profesores y auxiliares), grado de estabilidad en el cargo (regular o interino o a término), si el cargo es rentado o adscrito, aquellos docentes que solo realizan docencia o también realizan otras funciones (investigación, extensión, gestión), la dedicación (simple, parcial, exclusiva), entre otras. Para la evaluación del nivel de engagement se recurrió a una metodología cuantitativa y se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006), evalúa vigor, dedicación y absorción como componentes del engagement, bajo el nombre de Encuesta de Bienestar y Trabajo.

Este estudio ha mostrado niveles de engagement en los docentes relevados predominantemente en los rangos Muy Alto-Alto (68.62%), lo que releja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo y de realización a través del mismo. Otro indicador importante es que no se registraron niveles ni Bajo ni Muy Bajo, disminuyendo el riesgo psicosocial del trabajo por este factor. Esto constituye no sólo un indicador favorable para el desarrollo de la salud ocupacional sino que también representa un importante factor al momento de protección contra posibles amenazas a dicho estado saludable, ya que refuerza los recursos psíquicos de las personas para hacer frente a situaciones críticas (demandas laborales).

De otra parte, las áreas que registraron niveles muy altos de engagement fueron Contabilidad (22,22%) y Sociales (33,33%), aunque en el caso de la

primera también presentó más dispersión respecto de niveles Alto y Medio que áreas como Administración y Turismo que concentraron sus valores principalmente en niveles Altos (77,78% y 75%).

En el análisis del segmento por cargo docente también se presentaron algunas diferencias significativas. Existieron resultados similares en la categoría Profesores (Titular y Adjunto) y en la categoría Auxiliares (JTP y Ayudante) donde en los primeros se registran porcentajes significativos de engagement Muy Alto (14,29% y 20%) y en los segundos predominan los niveles Alto (66,67% y 63,64%) y Medio (33,33% y 27,27%). Sin embargo, existe una variación importante entre Titular y Adjunto, ya que el primero muestra los valores distribuidos equitativamente entre el nivel Alto y Medio (42,86% para ambos valores). Los Adjuntos presentan una alta concentración en valores Muy Alto-Alto con el 80%, cuando los Titulares sólo suman 57.15% en dichos segmentos.

Al analizar las dimensiones, se ve que los Titulares son los que muestran los niveles más bajos de vigor en relación a otros cargos (no registran niveles Muy Alto), siendo los Adjuntos los que presentan niveles más altos en esta dimensión (Muy Alto 20%). Respecto de las otras dimensiones se registran diferencias significativas para los Titulares ya que la mayor concentración de resultados de absorción se encuentra en el nivel Alto (71,40%), siendo que los Adjuntos y JTP muestran al menos la mitad de los valores en el nivel Muy Alto (60% y 50%). Para los ayudantes ocurre algo similar que con los Titulares, pero

a diferencia de estos, aquellos tienen un porcentaje insignificante de Muy Alto (9,10%). En relación a la dedicación se obtienen resultados similares para Titular, Adjunto y JTP marcando la diferencia los Ayudantes que muestran casi la mitad de los resultados en niveles inferiores que aquellos (Medio, 45,5%).

Si bien la mayoría de los valores de los segmentos de Antigüedad en la docencia universitaria se encuentran en el nivel Alto para todos ellos, cada uno registra comportamientos distintos. Si se analizan los segmentos en forma creciente se podría pensar que existe una oscilación ascendente y descendente alternada en los niveles de engagement a medida que el docente acumula antigüedad en el ejercicio de la docencia (para el nivel Alto: 100%, 42,86%, 75%, 40% y 54,55% para cada segmento incremental). En la muestra estudiada se registran algunos rangos que podrían interpretarse como intensificación del engagement y otros como una “meseta”. Esto describiría, en primera instancia, la presencia de un ciclo evolutivo de la relación del docente con su trabajo que posiblemente incluya procesos de resignificación del mismo que generan esa intensificación en algunos ciclos.

Así mismo, la investigación realizada por Ros Pérez-Chuecos de la Universidad de Murcia, España, muestra el modo de abordar la corriente de la psicología positiva para el estudio de las fortalezas y virtudes de las personas permitiéndoles prosperar. En este estudio participaron 30 personas de las cuales cuatro eran hombres y 26 mujeres. El rango de edad de los participantes osciló entre los 20 y los 39 años, la media de edad fue

37,13 ($dt=5,72$), con una antigüedad media de ocho años y medio de trabajo en este centro educativo.

En los resultados se analizaron si existían diferencias en las dimensiones de optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en función del género, la categoría laboral, el nivel de estudio y la situación laboral, no encontrándose diferencias significativas. No obstante, si se encontraron diferencias significativas en las dimensiones absorción ($p < .05$), autoeficacia ($p < .05$), satisfacción intrínseca y satisfacción por participación ($p < .05$) en función del sexo.

Los resultados indicaron que los trabajadores con una situación laboral de interinidad presentaban más vigor, dedicación, autoeficacia, y satisfacción intrínseca que los trabajadores que se encontraban en situación laboral fija. En cuanto al sexo, se observó que los hombres presentaban menor puntuación en las dimensiones de absorción, autoeficacia, satisfacción intrínseca y satisfacción por participación, que las mujeres. Es decir, que los hombres tenían menor poder de toma de decisiones. Otro dato llamativo de esta investigación es que las personas que tienen una jornada laboral intensiva, presentan altos niveles de absorción, satisfacción intrínseca, autoeficacia y optimismo.

Las organizaciones educativas están cambiando en una trayectoria basada en la experiencia, buscando que los empleados se comprometan con la

perfección en sus puestos, que tomen responsabilidades por si solos, que trabajen en equipo y como no en la comprensión Psicológica (Salanova y Schaifeli, 2004). Esta perspectiva psicológica ha irrumpido dentro del reciente movimiento psicológico conocido como Psicología Positiva (Positive Psychology).

“En las universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal” (García de Fanelli, 2008). En los últimos años pareciera que se ha invertido la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquellas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo.

Otra de las investigaciones que se vuelve relevante es la realizada por Ruiz de Chávez; Pando; Aranda y Almeida (2014), en la que se realizó un estudio hipotético-deductivo, no experimental, observacional, analítico, transversal en una muestra probabilística de 156 docentes, seleccionados de manera aleatoria del área de Ciencias de la Salud, siempre y cuando cumplieran con los criterios de inclusión: docentes del área de Ciencias de la Salud de medio tiempo y tiempo completo, con base o tiempo determinado, con un tiempo mínimo de seis meses de labores en la universidad.

La población estudiada estuvo conformada por 98 mujeres y 58 hombres. En cuanto a las características sociodemográficas se consideraron solo el sexo, la edad, estado civil y el número de hijos. El 62,8% de los docentes corresponde al sexo femenino, lo cual da cuenta de los factores culturales que marcan las condiciones, las formas y los medios de acceso de las mujeres en la educación pública en todos los niveles. Las edades oscilaron de los 24 a los 60 años con un promedio de 43,9 años, lo que refiere una población relativamente joven, y el estado civil predominante fue el casado con un 64% del total de los docentes.

Al elaborar la recodificación de la variable de estado civil con pareja se encontró el 67,3% y sin pareja el 32,7%. Esto demuestra que la mayoría de los profesionales cuentan con pareja. En cuanto al grado académico se cuenta con más de la mitad de los docentes cualificados (con nivel de maestría un 48% y con grado de doctor un 12,2%), lo que nos indica que la institución cuenta con un 60,2% de los docentes entrevistados con perfil deseable. La antigüedad se encontró con un mayor porcentaje: aquellos de más de 15 años fueron un 39,1%; esto nos demuestra que para cubrir el criterio de inclusión de medio tiempo y tiempo completo como categoría laboral se requiere un mayor número de años laborando. En la categoría laboral, el 70,5% cuenta con tiempo completo dentro de la universidad, lo que refleja una mejor estabilidad laboral, pero con una categoría que les obliga a un mayor número de actividades como: docencia, investigación, tutorías, gestión, difusión y vinculación. Respecto al Síndrome de Burnout se encontró que 74 docentes tuvieron un 47,4% de agotamiento

emocional (nivel alto con 23,7%; nivel medio un 23,7%), 42 docentes presentaron despersonalización en un 26,9% (nivel alto 3,8%; nivel medio 23,1%) y solo el 7,7% mostraron altos niveles en la falta de realización personal en el trabajo. En cuanto al número de dimensiones afectadas, el 36,5% de los docentes se encontró sin ninguna dimensión quemada; con daño en una dimensión, el 35,3%; dos dimensiones, el 22,4%; y, con tres dimensiones, el 5,8%, lo cual nos indica una prevalencia de 63,5%. Al medir las dimensiones del Work Engagement se encontró que el 99% de los docentes cuentan con altos niveles en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, lo que hace evidente un alto compromiso laboral. Al revisar la relación que existe entre las variables sociodemográficas y laborales con el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional, se encontró una asociación significativa entre éste y el sexo femenino, al contar con una edad menor a 45 años y tener el grado académico de doctor ($p \leq 0,05$). Respecto al OR (Odds Ratio) del agotamiento emocional con este tipo de variables, se encontró dos veces mayor riesgo en mujeres, dos veces más riesgo en aquellos de menos de 45 años de edad y un riesgo de 3 veces más en personal académico con grado de doctor para presentar agotamiento emocional. Para la despersonalización se encontró una asociación significativa con la antigüedad de menos de 5 años, en quienes existe un riesgo de tres veces más para presentar despersonalización. En cuanto al grado académico, también se observa una asociación significativa ($p \leq 0,05$), por lo que cualquier otro grado tiene menor riesgo de presentar esta dimensión del Burnout que quienes tienen doctorado. Esto se puede atribuir a que a mayor

preparación académica el docente cuenta con una mayor carga de trabajo, desgaste físico y emocional, además de actitudes frías y despectivas con los compañeros de trabajo. Para la dimensión de falta de realización personal en el trabajo sólo se encontró asociación significativa ($p \leq 0,05$) con el tipo de Unidad Académica. El pertenecer a Enfermería representó un riesgo de 2 veces mayor para manifestar falta de realización personal en el trabajo. Esto demuestra que el personal de Enfermería se encuentra con una baja autoestima y desmotivación. Se analizó la asociación entre las dimensiones del Work Engagement (vigor, absorción y dedicación) con las variables sociodemográficas así como laborales sin encontrar resultados significativos, a pesar de que el 99% del personal académico mostró niveles altos en este constructo.

Algunos estudios mencionan que el Síndrome de Burnout y el Work Engagement funcionan como polos opuestos, lo que indica que las variables de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo son significativamente negativas con el vigor, dedicación y absorción; inclusive se ha considerado que el agotamiento emocional y la despersonalización constituyen lo que se ha denominado el “corazón del burnout”, y de igual forma el vigor y la dedicación forman parte del “corazón del work engagement”; por lo tanto, serán dimensiones directamente opuestas: agotamiento vs vigor y despersonalización vs dedicación (Agudo, 2005; González Roma, 2006; García, 2006).

En el análisis producto del desarrollo del presente trabajo se contradice dicha teoría, ya que se encontraron altos niveles para el agotamiento emocional, la despersonalización, el vigor, la dedicación y la absorción, lo que indica que a pesar del estrés laboral crónico que pueda existir, también están presentes altos niveles de compromiso laboral, debido a que en el perfil docente se involucran aspectos humanistas como: responsabilidad asociada al compromiso, dedicación, cumplimiento, equidad, honestidad, tolerancia y prudencia; competencias y saberes que son el resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo de su vida, dentro y fuera de la escuela de acuerdo a sus contextos socioculturales y sus realidades educativas.

MARCO CONCEPTUAL

A partir de los objetivos planteados para esta investigación se expondrán las principales definiciones de las variables centrales que guían la misma, lo que permitirá la comprensión del fenómeno que se busca abordar, facilitando la argumentación, análisis e interpretación del objeto de investigación. De ahí que para comprender la esencia de ésta es necesario ampliar las categorías que le dan base y soporte, siendo las tres variables teóricas: los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement (<http://scielo.isciii.es/>).

Al consultar la literatura existente sobre este tema se encuentran tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Al respecto, tras una ardua búsqueda para desglosar esta categoría relevante, se encontró un documento publicado por la OIT que refiere que: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”, categorizando algunos riesgos psicosociales como la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos, los cuales pueden tener repercusiones tanto negativas como positivas.

Los factores psicosociales son descriptivos, apuntan a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa,

el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo; pueden ser positivos o negativos, y los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, pues son elementos que afectan negativamente la salud y el bienestar del trabajador, tornándose en factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

A partir de la primera década del siglo XXI se ha abordado otra terminología conocida como los riesgos psicosociales, situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional y la inseguridad contractual son factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo y afectar los derechos fundamentales del trabajador, que por sí mismos tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional, ratificando entonces, que los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores, tanto física, social o mentalmente (www.cienciaytrabajo.cl).

Es así como la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública, y cada vez más se amplía el interés sobre los factores psicosociales y las razones principales que están detrás de este avance, tales como: el progreso de las evidencias en favor de la relación salud-trabajo, particularmente en la salud mental (Karvonen, 1986, citado por Román, 1997).

Frente a esto existe una perspectiva legal que debe centrarse en evitar el daño y en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, por lo cual, las organizaciones deben atender las repercusiones negativas y positivas dada la relevancia del clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo y el impacto que este tiene en la vida de cada trabajador.

Los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos, como a su vez la falta de integración social y la generación de comportamientos que no se ajustan a las normas de convivencia, generando fenómenos de patología social (CEPAL, 2000, citado por Villalobos, 2001).

Pese a lo anterior, la importancia de las enfermedades causadas por el estrés no se ha visto suficientemente reflejada en el desarrollo normativo de los países; así por ejemplo, en la Unión Europea y en Estados Unidos, si bien se observa una tendencia al reconocimiento de casos de mobbing, burnout, enfermedades mentales y algunas cardiovasculares, tales reconocimientos suelen hacerse luego que el trabajador ha interpuesto un proceso judicial y ha aportado pruebas suficientes para demostrar la presencia de condiciones de trabajo estresantes. En España y otros países del mundo como Alemania, Suecia, Finlandia y Noruega es posible encontrar jurisprudencia que ejemplifica la nueva tendencia al reconocimiento del estrés laboral como causa de padecimientos.

En igual contexto, en Japón existe un término denominado “Karoshi” donde el estrés laboral es el causante de enfermedades, suicidios o muertes, razón por la cual la legislación de ese país ha incorporado algunos criterios que permiten el reconocimiento de indemnizaciones en favor de la familia del trabajador que fallece de esta manera.

Por su parte; en Australia las demandas por enfermedades causadas por el estrés en el trabajo representaron el 2,2% de las indemnizaciones pagadas a trabajadores entre 1998 y 1999, en donde la legislación prevé definiciones genéricas de las enfermedades profesionales; sin embargo, se pueden considerar de origen profesional siempre que se establezca la relación con el trabajo.

En Chile el reconocimiento de una enfermedad como profesional está reglamentado en el Decreto Supremo 109 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 7 de junio de 1969, en el numeral 13 del artículo 19 se reconocen las Neurosis Profesionales incapacitantes como enfermedad profesional en “todos los trabajos que se expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto”.

Al respecto, en Colombia la lista de enfermedades profesionales está compuesta por más de 40 patologías que se han venido recopilando mediante resoluciones como la 1832 de 1994, que en su artículo 42 establece:

La existencia de patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para

ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos o monótonos, o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica grave o colon irritable.

Esto, sin duda, se convierte en un aporte importante respecto a la búsqueda de criterios de diagnósticos que permitan la calificación del origen común o profesional de tales patologías; algunos datos suministrados por diez administradoras de riesgos en Colombia referente a los casos de enfermedades profesionales generadas por estrés en el trabajo, evidencian que en cuanto a las patologías calificadas en el 40% de los casos, se determinó como estrés postraumático secundario a explosión y accidente de trabajo, los demás casos incluyeron episodios de depresión (6%), trastornos secundarios a secuestros (20%) y crisis de ansiedad (30%) (Villalobos, 2004).

Es así como Román (1996) hace un interesante recorrido histórico sobre los antecedentes de la aproximación psicosocial del trabajo e inicia citando la obra del médico y filósofo español Juan de Dios Huarte (1575), quien resaltó la importancia de la coincidencia de los “talentos individuales y los oficios correspondientes”.

Por otra parte, la vertiente psiquiátrica ha hecho aportes importantes al campo de los factores psicosociales (M. Sherman, Mc Lean, Halliday) y La IX Revisión de la

Clasificación Internacional de Enfermedades (1975), con la Clasificación Suplementaria V, recoge otras clases de motivos de consulta psiquiátrica adicionales a las entidades nosológicas tradicionales, denominadas en el apartado V62 como “Otras circunstancias psicosociales”, entre las que menciona: “efectos adversos del trabajo”, “insatisfacción con el trabajo”, “desmotivación con el trabajo” y otros (Román 1996).

Los organismos internacionales también han hecho su aporte al estudio de los factores psicosociales (Román, 1996). En 1982 se realiza un estudio de la Organización Mundial de la Salud sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes, y en 1984 se publica el documento “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”, que reúne la experiencia y conocimientos adquiridos hasta ese momento acerca de la identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales, sugiriendo acciones de promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores. Es así como los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como:

La condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 1997).

En tal sentido, la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar. Según lo anterior pueden presentarse factores de riesgo psicosocial de diverso tipo:

- a. Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan porque tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad
- b. Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables
- c. Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajas (Aguayo y Lama, 1996, citado por Villalobos, 1999).

Así entonces, el análisis de los factores de riesgo psicosocial conlleva a identificar e intervenir para mejorar las condiciones de bienestar y prever las enfermedades derivadas de los mismos, haciéndose necesario un sistema de vigilancia epidemiológica que permita monitorear el factor de riesgo en función de prevenir la ocurrencia de patologías, o para disponer la rehabilitación y los beneficios de la vigilancia epidemiológica se centran en el conocimiento que pueden brindar a la

población sobre la enfermedad, así como en el aporte de datos para investigaciones de tipo epidemiológico que permitan establecer asociaciones causales y por tanto aporten elementos para la definición de políticas de prevención y control, facilitando el seguimiento a las acciones de intervención y la evaluación del impacto de la prevención, así como la definición de necesidades de investigación en salud.

En tal razón se hace necesario traer a colación la evaluación de los riesgos psicosociales y su medición, la cual inicia no solo en los síntomas del estrés, sino que va hasta la identificación de los estresores. Para la medición es necesario diseñar una metodología de evaluación que contemple con claridad la interrelación entre los instrumentos y permita crear un modelo de análisis de los datos. Al respecto, Cirujano (2000) define la evaluación de riesgos laborales como:

El proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en el caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Esto implica conocer y valorar los aspectos que influyen en la salud de los trabajadores antes de tomar acciones de intervención, siendo la medición un esfuerzo para definir aquello que se quiere medir, así como el objetivo de la evaluación, que puede ser la prevención, la identificación de consecuencias o la intervención misma.

Otras formas de medición son los llamados “exámenes médicos periódicos” y sus análisis en relación con la antigüedad y el área de trabajo, los grupos de discusión y la entrevista, además de otros instrumentos complementarios como los cuestionarios, que pueden ser de clima organizacional, de satisfacción en el trabajo, de estilos de afrontamiento, de patrones de comportamiento, de experiencias recientes y eventos vitales. Así mismo, es importante la evaluación de condiciones de trabajo, tarea en la cual es útil guiarse por la organización de procesos productivos y dentro de ellos analizar las condiciones de cada cargo.

En igual perspectiva, para iniciar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento del entorno de la organización: la actividad económica, la estructura, la distribución general de cargas de trabajo, las características de la cultura, las fortalezas y problemáticas más frecuentes, aspectos de la distribución demográfica, los riesgos ocupacionales más importantes, las acciones de intervención de factores psicosociales, las expectativas y necesidades que mueven la evaluación de las condiciones de trabajo desde el enfoque psicosocial, información de la morbilidad, tanto la referente a los accidentes como a las enfermedades (comunes y profesionales), procesos disciplinarios, quejas (de los empleados y los clientes) y rotación, así como los resultados de productividad, con el fin de realizar un análisis que permita formular hipótesis explicativas que puedan indicar la presencia de condiciones psicosociales riesgosas o protectoras.

Frente a esto, Martínez (2001) señala que la evaluación de las reacciones de estrés implica considerar criterios clínicos, biológicos, electrofisiológicos y funcionales, la evaluación clínica se hace mediante entrevista personal y permite detectar formas de reacción ante el estrés. La biológica se basa en la determinación analítica de ciertas hormonas y sustancias propias de las reacciones de estrés, así como en la posible valoración de la función inmune; la evaluación electrofisiológica consiste en el registro de la actividad eléctrica generada en diversos procesos fisiológicos y por último la evaluación funcional se basa en el estudio de la respuesta cardiovascular (frecuencia cardíaca, tensión arterial y volumen del pulso periférico) y respiratoria (volumen corriente, frecuencia respiratoria, resistencia de las vías aéreas).

En este sentido, los efectos de los factores de riesgo psicosocial son diversos y dependen de las características de las personas, de la apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características mismas del factor de riesgo. Es por ello que cuando se habla de las respuestas ante los factores psicosociales se encuentra la acomodación pasiva, que conduce a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad; las respuestas de estrés que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores; otros como el inmunológico, el cardiovascular y el gastrointestinal, se involucran y son eventualmente afectados por la presencia de las reacciones de estrés.

Según Martínez (2001), el estrés puede producir enfermedad a través de dos vías: estados afectivos negativos (ansiedad, depresión) consecuencia del estrés mismo, que

actúan mediante procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo. Y mediante respuestas de coping o afrontamiento que pueden llevar a conductas de riesgo (como fumar, ingerir alcohol) y a respuestas biológicas hormonales. Finalmente, el estrés podría conducir a la persona a diversos comportamientos en relación con el proceso de enfermedad, tales como consultas médicas repetidas.

Para los efectos anteriormente mencionados, la intervención incluye la prevención primaria y secundaria de la enfermedad, así como la rehabilitación de las secuelas. En este sentido, Glass (2000) menciona cinco tipos de intervención: las de cambio comportamental, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del distress y las de mejoramiento del control y la eficacia personal. Para ampliar esta variable teórica se encontró también que el Ministerio de la Protección Social en su Resolución 2646 de 2008, define que:

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

De esta manera se distinguen tres tipos de condiciones que se describen a continuación, y de las cuales se va a prestar especial atención por la esencia de la categoría (Batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales).

Condiciones intralaborales

Son las condiciones entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, identificándose dominios como son las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa, que actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005). Para comprender a mayor profundidad las condiciones intralaborales, es importante desglosar los dominios mencionados anteriormente y de acuerdo a la búsqueda teórica se convierten en la fuente de riesgos psicosociales:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, formado por las siguientes dimensiones:
 - Demandas cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo
 - Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta; la carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla
 - Demandas emocionales: 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

- Exigencias de responsabilidad del cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas, en particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o en las personas; los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: entendidas como 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.
- Demandas de la jornada de trabajo: son 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
- Consistencia de rol: refiere a 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

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo, entre sus dimensiones están:

- Control y autonomía sobre el trabajo: se refiere al margen de decisión que tiene un individuo 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
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos
- Participación y manejo del cambio: conjunto de mecanismos 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

- Claridad de rol: es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa
- Capacitación: son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales como la cohesión, sus dimensiones son:

- Características del liderazgo: atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de

resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores

- Relación con los colaboradores (subordinados): atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, considerando las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura
- Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, permitiendo identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño
- Relaciones sociales en el trabajo: interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral; las características y calidad de las interacciones entre compañeros; el apoyo social que se recibe de compañeros; el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común), y la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

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

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

- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: se refieren 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
- Reconocimiento y compensación: conjunto de retribuciones que la organización le 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.

Condiciones extralaborales

Abarcan los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, así como las condiciones de vivienda, los cuales pueden influir en la salud y bienestar del individuo, agrupando las siguientes dimensiones:

- Tiempo fuera del trabajo: es el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales tales como: descansar, compartir con familia y

amigos, atender responsabilidades personales o domésticas y realizar actividades de recreación y ocio

- Relaciones familiares: propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar
- Comunicación y relaciones interpersonales: cualidades que caracterizan la comunicación e interacción del individuo con sus allegados y amigos
- Situación económica del grupo familiar: disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos
- Características de la vivienda y de su entorno: se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador
- Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda: condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Condiciones individuales

Son condiciones que aluden una serie de características propias de cada trabajador, o características socio-demográficas tales como: el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes; al igual que existen otros aspectos ocupacionales de los trabajadores como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago.

En este sentido, los factores psicosociales abarcan todas las condiciones, percepciones, interacciones y experiencias dentro y fuera del trabajo, así como las condiciones intrínsecas de cada trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: satisfacción del empleado frente a su trabajo; condiciones y administración organizacional frente a las capacidades reales del empleado; necesidades y cultura, los cuales pueden impactar directamente la salud, el bienestar y su desempeño laboral, de manera positiva o negativa, afectando no solo al trabajador sino a la misma organización.

Así entonces, se evidencia como todos estos factores influyen directamente la calidad de vida del trabajador, presentándose como factores psicosociales protectores o de riesgo que las organizaciones deben tener en cuenta para impactar el desempeño y la percepción de cada persona. La gestión adecuada de estos factores psicosociales debe

ser una filosofía organizacional que constantemente busque intervenir el riesgo psicosocial, contribuyendo de una manera más clara y oportuna a la importancia de los factores psicosociales en la estructura de las profesiones actuales.

Continuando con las variables teóricas, se habla en el artículo “Autoeficacia y Conductas de Salud” (2007) de autoeficacia percibida, frente a la cual Bandura (1997) postula en su teoría social cognitiva que la motivación humana y la conducta están regulados por el pensamiento y están involucradas tres tipos de expectativas: a) las expectativas de la situación, en la que las consecuencias son producidas por eventos ambientales independientes de la acción personal; b) las expectativas de resultado, que se refiere a la creencia que una conducta producirá determinados resultados, y c) las expectativas de autoeficacia o autoeficacia percibida, que se refiere a la creencia que tiene una persona de poseer las capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados deseados

De acuerdo con esto, la autoeficacia influye en cómo la gente siente, piensa y actúa; respecto a los sentimientos, un bajo sentido de autoeficacia está asociado con depresión, ansiedad y desamparo (Bandura, 2001). Las creencias de eficacia influyen en los pensamientos de las personas (auto-estimulantes y auto-desvalorizantes), en su grado de optimismo o pesimismo, en los cursos de acción que ellas eligen para lograr las metas que se plantean para sí mismas y en su compromiso con estas metas (Bandura, 2001). De ahí que un alto sentido de eficacia facilita el procesamiento de información y el

desempeño cognitivo en distintos contextos, incluyendo la toma de decisiones y el logro académico (Bandura, 1997).

Los niveles de autoeficacia pueden aumentar o reducir la motivación; así por ejemplo, las personas con alta autoeficacia eligen desempeñar tareas más desafiantes, colocándose metas y objetivos más altos. Una vez que se ha iniciado un curso de acción, las personas con alta autoeficacia invierten más esfuerzo, son más persistentes y mantienen mayor compromiso con sus metas frente a las dificultades, que aquellos que tienen menor autoeficacia (Bandura, 1997).

En igual sentido, a nivel local se encuentra el trabajo de grado “Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en algunas instituciones del sector educativo colombiano” publicado en 2016, en el que Schunk (citado por Olaz, 2001) plantea que:

La autoeficacia afecta la conducta del individuo e influye en las elecciones que realiza, el esfuerzo que aplica, la perseverancia ante los obstáculos con que se enfrenta, los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales que experimenta. La autoeficacia ha sido frecuentemente asociada con el rendimiento así también con otros constructos motivacionales (p. 7).

De otra parte, Pajares & Shunk (citado por Olaz, 2001) refieren que:

Las personas de baja autoeficacia pueden considerar a las actividades que deben realizar mucho más difíciles de lo que realmente son, lo cual les ocasionará un alto grado de estrés y ansiedad así como pensamientos negativos acerca de su posible desempeño. Un alto nivel de autoeficacia, por otra parte, brinda una mayor confianza y serenidad en el afrontamiento de tareas difíciles (p. 24).

Así entonces, la autoeficacia hace que cada persona enfrente su día a día desde un estilo que depende básicamente de sus percepciones, convirtiéndose en un aspecto relevante a potencializar en cada ser humano. Así mismo, la autoeficacia es entendida como los juicios que tiene la persona sobre su propia efectividad y cómo estos influyen en los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales (Ede; Hwang & Feltz, 2011; Raigosa & Marín, 2010).

La confianza que tienen las personas en sus propias habilidades de afrontamiento, demostradas en una amplia gama de situaciones, evidencia su autoeficacia (Chiang; Núñez & Huerta, 2005; Schwarzer ,1998). El sujeto utiliza la autoeficacia para determinar cuántos recursos va a necesitar para alcanzar una meta (Verhaeren, 2012), y en la misma línea, los trabajadores con altos niveles de autoeficacia se sienten mejor con trabajos difíciles que implican responsabilidad; caso contrario sucede con las personas que evidencian niveles bajos de autoeficacia, pues no se sienten capaces de lograr lo planteado (Bandura, 1987).

En igual contexto, Ruiz (2011) plantea cuatro procesos que se dan dentro de la autoeficacia: cognitivo, motivacional, afectivo y selectivo. En relación con el proceso cognitivo, se puede declarar que los comportamientos intencionales del ser humano se encuentran influenciados por las metas significativas que cada individuo se propone, las cuales van a estar en función de la evaluación que cada uno hace sobre sus capacidades.

Con respecto a los procesos motivacionales, las creencias de autoeficacia influyen sobre las atribuciones causales e impactan en la motivación, el desempeño y las reacciones afectivas. En otras palabras, una persona con bajo sentido de autoeficacia probablemente atribuya su fracaso a falta de habilidades, mientras que una persona con alta autoeficacia atribuye sus fracasos a una falta de esfuerzo, o que la situación que se le presentó fue adversa (Ruiz, 2011, citado en Verhaeren, 2012).

En cuanto a los procesos afectivos, las creencias que las personas pueden tener en relación con sus capacidades influyen en el estrés o depresión que experimentan en una situación amenazante; todo esto afectando su nivel de motivación (Busot, 1997). Si los individuos perciben una situación amenazadora y sufren de alta ansiedad, es probable que se preocupen por cosas que raramente estén sucediendo, lo cual desemboca en que su nivel de funcionamiento se vea disminuido, y por el contrario, si la persona considera que tiene control a pesar de la circunstancia amenazadora, su rendimiento va a seguir igual y no experimentará pensamientos perturbadores sobre la falta o poco control que pueda tener (Busot 1997, citado en Ruiz, 2011).

Finalmente, en los procesos selectivos las elecciones van a ser realizadas dependiendo de la percepción de eficacia para manejar o no determinadas actividades (Ruiz, 2011). Vale decir que el individuo elige intervenir o no en una situación, de acuerdo a si posee las capacidades para desarrollarse en ella, de lo contrario tenderá a evitarla, ya que probablemente no se sentirá hábil, ni listo para ello.

El Engagement entonces, está relacionado con los recursos laborales y personales que ayudan a generar un estado psicológico positivo para poder alcanzar resultados óptimos en su compromiso organizacional, alto desempeño, etcétera

De ahí que el engagement se considere un estado psicológico en el cual las personas exponen su ser de manera cognitiva, física y emocionalmente, de acuerdo al rol que desempeñan (Montoya & Moreno, 2012; Kahn, 1990). También es entendido como la disposición, implicación e identificación del individuo de manera positiva en el trabajo, reconociendo sus propios valores y metas, a tal punto de depositar plenamente su confianza en las relaciones que establece con sus compañeros de trabajo (Hallberb & Schaufeli, 2006; Kahn, 1990).

La psicología positiva presenta el engagement laboral como un constructo motivacional que se relaciona con el trabajo de manera positiva, en donde el individuo experimenta altos niveles de energía y resistencia mental (Lorente & Vega, 2010; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Las personas con engagement presentan conexiones energéticas y efectivas con su trabajo, son proactivos, plantean alternativas

de mejora, tienen valores que coinciden con los de la organización, y finalmente, buscan y reciben retroalimentación positiva (Lorente & Vera 2012). Además, en un mundo laboral caracterizado por un continuo cambio, convulsiones económicas y financieras, es importante que las organizaciones precisen de trabajadores motivados y psicológicamente sanos (Carrasco, De la Corte, & León, 2010).

En este sentido es importante fomentar trabajadores *engaged*, puesto que estas personas presentan un fuerte sentimiento de pertenencia por la organización, entregan más de lo que tienen que cumplir formalmente, a lo que se le suma que buscan y aceptan responsabilidades (Moss, 2009, citado por Lorente & Vera, 2012).

El engagement laboral incluye tres componentes: el componente conductual energético (vigor), un componente emocional (dedicación) y un componente cognitivo (absorción) (Breso; Salanova; Schaufeli & Nogareda, 2007; Schaufeli; Salanova González- Romá & Bakker, 2000). El Vigor se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja; por el deseo, la persistencia y la predisposición a invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades en el camino.

No obstante, la dedicación denota una alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo, así como también un sentimiento de importancia y desafío. Y en relación con la absorción, ésta se produce cuando la persona está totalmente concentrada y feliz

al realizar el trabajo, cuando experimenta que el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades para desconectarse de lo que está haciendo, dadas las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Lozano Paz, 2015).

De otro lado, en algunas investigaciones desarrolladas en Europa, especialmente en países como Holanda y España, se evidencia que algunos factores psicosociales se asocian como importantes predictores del engagement en el trabajo; por ejemplo, se ha encontrado que éste se correlaciona positivamente con los recursos que facilitan la realización del trabajo, específicamente con aquellos que tienen la capacidad de reducir las demandas laborales y acceden al cumplimiento funcional de logros, permitiendo el crecimiento personal, aprendizaje y desarrollo profesional. También se ha asociado positivamente al apoyo social brindado por parte de compañeros y superiores, particularmente a la existencia de actividades como la retroalimentación positiva del desempeño, asesoría, control sobre el trabajo, variedad en la tarea y oportunidades de entrenamiento y aprendizaje (Acta Colombiana de Psicología, 2013).

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental, porque conlleva un proceso de observación del desarrollo de actividades en el contexto natural por parte de los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, que luego es sometida a análisis para llegar a unas conclusiones. Así mismo se considera investigación ex post facto, porque infiere una búsqueda sistemática de información basada en las variables determinadas para el estudio.

De otra parte, es una investigación correlacional porque permite hacer relación entre las variables propias del análisis determinado en la investigación, y a la vez la metodología de esta investigación es transversal porque permite que los resultados a ofrecer en el análisis final se presenten de manera cualitativa o cuantitativa respecto a unas variables y población definida.

Muestra

De una población total de 250 docentes ocasionales (docentes con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que son requeridos transitoriamente por la entidad para un periodo inferior a un año; no tienen carácter de empleados públicos ni de trabajadores oficiales; sus servicios son reconocidos mediante resolución y están

asignados a facultades y departamentos), participaron 115, quienes de manera voluntaria accedieron a participar en el estudio. A continuación se describen las características sociodemográficas y las características laborales de los docentes:

Tabla 1. Características sociodemográficas

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS			
Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	48	42%
	Masculino	67	58%
Estado Civil	Soltero	36	31%
	Casado	53	46%
	Unión Libre	17	15%
	Separado	6	5%
	Divorciado	3	3%
Rango de edad	20-30	6	5%
	31-40	54	47%
	41-50	30	26%
	51-60	25	22%
Formación Académica	Profesional Completo	13	11%
	Post-grado incompleto	10	9%
	Post-grado completo	92	80%
Estrato	2	5	4%
	3	50	43%
	4	21	18%
	5	17	15%
	6	22	19%
	Tipo de Vivienda	Propia	55
En arriendo		33	29%
Familiar		27	23%
N° de personas a	0	17	15%

cargo	1	47	41%
	2	28	24%
	3	17	15%
	4	2	2%
	5	3	3%
	7	1	1%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Tal como se evidencia en la tabla de características sociodemográficas, el mayor porcentaje de docentes son hombres 58% y 42% son mujeres. Respecto al estado civil el 46% son casados seguido por 31% solteros, 15% están en unión libre, 5% son separados y 3% divorciados. En cuanto a la edad se observa que el mayor rango con 47% se encuentran docentes entre 31 y 40 años, 26% entre 41 y 50 años, 22% con edades que oscilan entre 51 y 60 años y solo 5% entre 20 y 30 años de edad. En relación con la formación académica el 80% de los docentes tienen postgrado completo, mientras que el 11% son profesionales y el 9% tienen postgrado incompleto. Así mismo, 43% de los docentes viven en estrato 3, 19% estrato 6, 18% estrato 4, 15% en estrato 5 y solo un 4% en estrato 2. Respecto al tipo de vivienda un 48% manifiesta que es propia, seguido de 29% en arriendo y en menor porcentaje 23% familiar. Por último, 41% de los docentes dicen tener a cargo una sola persona, 24% a dos personas y 15% 3 personas.

Tabla 2. Características laborales

CARACTERÍSTICAS LABORALES			
Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
Hace cuantos años que trabaja en la empresa	Menos de 1 año	6	5%
	1-3	16	14%
	4-6	37	32%
	7-10	27	23%
	11-15	17	15%
	Más de 16	12	10%
Tipo de cargo que más se parece al que desempeña	Jefatura – tiene personal a cargo	19	17%
	Profesional, Analista, Técnico, Tecnólogo	96	83%
Hace cuantos años que desempeña el cargo actual	Menos de 1 año	8	7%
	1-3	21	18%
	4-6	35	30%
	7-10	25	22%
	11-15	14	12%
Tipo de Contrato que tiene actualmente	Más de 16	12	10%
	Temporal de menos de 1 año	92	80%
	Temporal de 1 año o más	17	15%
Horas Diarias de trabajo establecidas	No se	6	5%
	3	2	2%
	4	3	3%
	5	5	4%
	6	8	7%
	8	95	83%
Forma de salario	9	2	2%
	Fijo	112	97%
	Una parte fija y otra variable	2	3%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

La tabla 2 permite observar que el mayor porcentaje de docentes, 32%, llevan vinculados a la Universidad de Caldas entre cuatro y seis años; 23% entre siete y diez años; 15% entre 11 y 15 años; 14% entre uno y tres años; 10% más de 16 años y solo un 5% con menos de un año. Así mismo, 83% de los docentes afirman que los tipos de cargos que más se parecen al que desempeñan son profesional, analista, técnico y tecnólogo. Por otra parte, 30% de los docentes llevan entre cuatro y seis años desempeñando el cargo actual, seguido de 22% entre siete y diez años. Del mismo modo, 80% tienen claro que el tipo de contrato es a menos de un año y 83% tienen establecido ocho horas de trabajo diario. Finalmente, se encontró que 97% de los docentes cuentan con un salario fijo.

Instrumentos

Para llegar al análisis de resultados dentro de la investigación, se aplicaron instrumentos como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, material de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social de Colombia; los cuales fueron validados en el aplicativo de la misma. Para el efecto, se aplicó la ficha de datos generales (información sociodemográfica y ocupacional del trabajador), el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

De igual modo, para la evaluación del engagement, se aplicó el cuestionario denominado “Utrecht Work Engagement Scale”, construido por Schaufeli & Bakker

(2003) y traducido por Valdez Bonilla & Ron Murguía al nombre “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo”, con el cual se buscó su aplicabilidad en países de habla hispana, el cual puede ser entendido como: un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, donde el evaluado puede designar una experiencia de bienestar a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo por medio de 17 ítems enunciados en forma afirmativa, en los cuales las personas puntúan cada afirmación de acuerdo con los siguientes criterios: 0 (nunca), 1 (pocas veces al año), 2 (una vez al menos o menos), 3 (pocas veces al mes), 4 (una vez por semana), 5 (pocas veces por semana) y 6 (si todos los días), lo que permitió tener mayor claridad a las personas encuestadas de lo que significaría su puntuación en números, llevada a lo cualitativo (Valdez Bonilla & Ron Murguía, 2011).

Respecto a la autoeficacia percibida, ésta se refiere a las creencias de las personas acerca de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados; el cuestionario de autoeficacia es un cuestionario corto de autopercepción, es autoaplicable y tiene como fin, a través de pruebas estandarizadas, la estimación de la creencia en la capacidad personal para practicar con regularidad actividad física (autoeficacia para la actividad física), y permite establecer predicciones sobre la práctica real de esta conducta.

Procedimiento

Para el desarrollo del presente informe de investigación se realizaron actividades clasificadas en tres fases:

Fase de preparación

En esta fase se definió el grupo de los estudiantes que realizarían la investigación; el planteamiento del problema; la muestra objeto de estudio; objetivos; justificación e introducción, y así mismo se realizaron revisiones bibliográficas; búsquedas en diferentes tesis, revistas, artículos e investigaciones para la construcción de los antecedentes y elaboración del marco conceptual, de igual manera se definieron los instrumentos a utilizar para la recopilación de la información y por último la introducción.

Fase de desarrollo

Para la elaboración de esta fase se procedió a solicitar autorización del Jefe de la Oficina de Gestión Humana y colaboración del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Caldas, con el fin de permitir la realización del estudio. Una vez autorizado se procedió a la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron entregados físicamente a cada uno de los participantes, incluido el consentimiento informado para que fueran completamente diligenciados de acuerdo con la explicación dada anteriormente por parte del equipo de trabajo de investigación.

Fase de análisis de resultados

Una vez recogidos y revisados todos los datos de los participantes, se realizó el análisis estadístico utilizando el programa estadístico SPSS versión 15, el cual permitió hacer un análisis descriptivo del comportamiento de cada una de las variables estudiadas a partir de los resultados obtenidos, y además determinar la existencia de relación entre las variables para luego elaborar la discusión y conclusiones. Así mismo, se hizo una propuesta de intervención con sus diferentes fases constituyentes.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Siguiendo la misma línea, a continuación se presentan los resultados evidenciados en la presente investigación, primero se inicia con la descripción de los factores psicosociales (protectores y de riesgo), se continúa con los resultados de los factores psicosociales extralaborales (protectores y de riesgo), para posteriormente presentar la información respecto a las dos variables autoeficacia percibida y engagement, y se finaliza con la presentación de la información que evidencia la relación entre factores psicosociales intralaborales, autoeficacia percibida y engagement.

Tabla 3. Porcentaje de personas nivel de riesgo

CONDICIONES INTRALABORALES				
Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
11%	11%	20%	30%	28%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Tal y como se evidencia en la tabla 3, 22% de los docentes perciben las condiciones psicosociales intralaborales como protectoras y favorecedoras del bienestar, la salud y la calidad de vida; 20% la perciben como una condición con un nivel de riesgo medio y 58% como factor de riesgo. A continuación se presenta la información de cada uno de los dominios que constituyen las condiciones intralaborales con el fin de profundizar la información expresada en el párrafo anterior:

Tabla 4. Porcentaje de personas nivel de riesgo - Dominios

CONDICIONES INTRALABORALES					
Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo					
Dominios	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	13%	18%	25%	19%	25%
Control sobre el trabajo	13%	17%	30%	16%	24%
Demandas del trabajo	11%	10%	20%	22%	37%
Recompensas	13%	26%	27%	24%	10%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación con el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, “el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área”.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Como resultado, el 31% de los docentes evidencian el factor como protector, 25% como un nivel de riesgo medio, y para el 44% de los docentes el dominio es valorado como factor de riesgo, lo que indica un alto riesgo psicosocial en algunas de sus dimensiones. El dominio control sobre el trabajo hace alusión a:

La posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este análisis arroja que 30% de los docentes describen el factor como protector, 30% con un nivel de riesgo medio, mientras para el 40% el dominio es descrito como factor de riesgo; es decir, que este último grupo lo percibe como un factor de riesgo. En cuanto al dominio demandas del trabajo, que 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”, se encuentra que 21% de los docentes evidencia un factor protector, 20% factor medio y 59% como un factor de riesgo; este último refleja un alto nivel de riesgo. Por otra parte, en el dominio de recompensas que se define como:

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. Considerando además las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Con relación a los resultados el 39% de los docentes describen el factor como protector, 27% con un nivel de riesgo medio y 34% como factor de riesgo, evidenciando que la organización otorga a las personas una retribución de acuerdo a las competencias que tiene cada una de ellas; así mismo existe la posibilidad de bienestar y se abren las puertas para un crecimiento tanto económico como profesional. Para profundizar la información de cada uno de los dominios, a continuación se hace el abordaje de cada una de sus dimensiones constituyentes:

Tabla 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO					
Dimensiones	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Características del liderazgo	18%	19%	20%	23%	20%
Relaciones sociales en el trabajo	13%	13%	15%	26%	33%
Retroalimentación del desempeño	21%	20%	15%	18%	26%
Relación con los colaboradores	84%	6%	4%	3%	3%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en la dimensión características del liderazgo referida a: “los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores”, se observa que 37% de los docentes la describen como factor protector, 20% como un factor con nivel de riesgo medio y 43% la describen como un factor de riesgo; es decir, para este último grupo de docentes las relaciones que se dan con los jefes presentan dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, además hay dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, así como para estimular y permitir la participación de sus colaboradores, así mismo el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. En igual contexto, dentro de la dimensión relaciones sociales en el trabajo, interpretada como:

Las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, a las características y calidad de las interacciones entre compañeros.

El apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Se evidencia que el 26% de los docentes la describen como factor protector, 15% como un factor con nivel de riesgo medio y 59% la describen como un factor de riesgo, presentando este último grupo de docentes pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas; existe un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, lo que genera además un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros, o el apoyo que se recibe es ineficaz; existe deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo y el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Con respecto a la dimensión retroalimentación del desempeño, entendida como: “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”, en los resultados obtenidos el 41% de los docentes la consideran como un factor protector, 15% como un factor con un nivel de riesgo medio y el 44% como un factor de riesgo; no obstante, para este grupo de personas la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Por otra parte, la dimensión relación con los colaboradores trata de “los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura”. De esta manera, de los docentes que respondieron que son jefes, 4% evidencian la dimensión

como un factor con un nivel de riesgo medio y 6% la describen como un factor de riesgo. Con respecto a la gestión que realizan los colaboradores, 90% expresan que hay facilidad en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados y la solución de problemas; no existen dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe, y el apoyo social que recibe el jefe por parte de los colaboradores es suficiente y efectivo cuando se presentan dificultades laborales.

Es así como de acuerdo con la información presentada en las cuatro dimensiones correspondientes al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se identificó que la relación con los colaboradores tiene el mayor porcentaje, 90% de factor protector, mientras que las relaciones sociales en el trabajo con 59% presentan el mayor porcentaje de riesgo.

Tabla 6. Control sobre el trabajo

CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
Dimensiones	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Claridad de rol	15%	16%	13%	30%	26%
Capacitación	22%	13%	21%	29%	15%
Participación y manejo del cambio	16%	17%	27%	23%	17%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	34%	22%	26%	13%	5%
Control y autonomía sobre el trabajo	9%	20%	23%	34%	14%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Respecto al dominio de control sobre el trabajo, en la dimensión claridad de rol que hace referencia a:

La definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Se identifica que el 31% de los docentes la describen como factor protector, solo el 13% como un factor con un nivel de riesgo medio, y 56% la describen como un factor de riesgo, lo que indica que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

La capacitación se entiende por “las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades”. En esta dimensión se halla que el 35% de los docentes la describen como factor protector, el 21% la describe como un factor con un nivel de riesgo medio y el 44% como factor de riesgo, lo que evidencia que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente y las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo. En relación con la participación y manejo del cambio, entendido como:

El conjunto de mecanismos 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.

En este punto se percibe que 33% la consideran como un factor protector, 27% como un factor de riesgo medio y 40% como un factor con un nivel de riesgo, mostrando este último que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio; además, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador y las decisiones afectan negativamente la realización del trabajo.

De otra parte, en las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, referido a: “la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos”, se analiza que 56% de los docentes la describen como factor protector, 26% como un factor con un nivel de riesgo medio y solo 13% la describen como un factor de riesgo, lo que indica que para este primer grupo de docentes el trabajo no le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, además las tareas asignadas son acordes a los perfiles.

La dimensión control y autonomía sobre el trabajo se refiere “al margen de decisión que tiene un individuo 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”; en esta dimensión se evidencia que el 29% de los docentes la describen como un factor protector, el 23% como un factor con nivel de riesgo medio y el 48% como un factor de riesgo, mostrando este último que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente; de igual manera, el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

A partir de la información observada en las cinco dimensiones que corresponden al dominio de control sobre el trabajo, se encontró que las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos representa el mayor porcentaje, 56% como factor con un nivel protector; sin embargo, con el mismo porcentaje 56% en la claridad de rol corresponden al mayor número de docentes que lo identifican como riesgo.

Tabla 7. Demandas del trabajo

DEMANDAS DEL TRABAJO					
Dimensiones	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	7%	17%	24%	30%	22%
Demandas emocionales	16%	10%	17%	30%	27%
Demandas cuantitativas	18%	11%	26%	23%	22%
Influencia del trabajo sobre el	8%	7%	13%	16%	56%

entorno extralaboral					
Exigencias de responsabilidad del cargo	29%	28%	22%	16%	5%
Demandas de carga mental	16%	13%	19%	32%	20%
Consistencia del rol	31%	17%	23%	14%	15%
Demandas de la jornada de trabajo	14%	19%	10%	27%	30%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación con el dominio demandas del trabajo, la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico se refiere a:

Las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación; las demandas de esta dimensión 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.

Se observa que 24% de los docentes la describen como factor protector, 24% como un factor con un nivel de riesgo medio y 52% la describen como un factor de riesgo; además, para este último grupo de docentes implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, y afecta negativamente el desempeño del trabajador. Otro dominio de esta dimensión son las demandas emocionales que hace referencia a

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.

En este aspecto, un 26% de docentes la describen como factor protector, 17% como un factor con un nivel de riesgo medio y 57% la describen como un factor de riesgo, lo que quiere decir que este último grupo de docentes se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público; por otra parte el individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.), lo que conlleva al individuo a ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

No obstante, en la dimensión de demandas cuantitativas se evidencia que son “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo”. En relación a esta dimensión se encuentran que 29% de los docentes evidencian el factor como protector, 26% con un nivel de riesgo medio y para el 45% de los docentes la dimensión es descrita como factor de riesgo; este último

grupo revela que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

En cuanto a la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, esta hace referencia a “la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral”. De ahí se encuentra que 15% de los docentes la describen como factor protector, 13% como un factor con un nivel de riesgo medio y 72% la describen como un factor de riesgo, lo que quiere decir que en este último grupo las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. Así mismo, en relación con la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo, esta hace alusión:

Al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

Aquí se identifica el 57% de los docentes que la describen como factor protector, 22% como un factor con un nivel de riesgo medio y 21% la describen como un factor de riesgo; en cuanto al grupo de docentes que hacen parte del 57% , estos no deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; no supervisan personal, ni manejan dinero o bienes de alto valor de la empresa, tampoco guardan información confidencial, no son los responsables de la seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo mínimo para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan. Por otra parte, la dimensión de demandas de carga mental se refiere a:

Las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Se encuentra que 29% de los docentes evidencian el factor como protector, 19% con un nivel de riesgo medio y para el 52% de los docentes la dimensión es valorada como factor de riesgo; es decir, que para este último grupo de docentes la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada, o que puede provenir de diversas fuentes, lo que significa que la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

En cuanto a consistencia del rol, esta hace referencia a “la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo”, evidenciándose que un 48% del grupo de docentes la describe como factor protector, 23% como un factor con un nivel de riesgo medio y 29% la describen como un factor de riesgo. Al 48% del primer grupo de docentes no se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, dichas exigencias no van en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Por último, la dimensión de demandas de la jornada de trabajo hace alusión a “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”. En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 33% de los docentes lo valora como factor protector, 10% lo perciben como un factor con un nivel de riesgo medio y 57% como un factor de riesgo, lo que quiere decir que este último grupo de docentes trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

En igual perspectiva, y teniendo en cuenta la información presentada en las ocho dimensiones correspondientes al dominio demandas del trabajo, se evidenció que las exigencias de responsabilidad del cargo es la que tiene mayor porcentaje, 57% de factor

protector. No obstante, la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral es la que tiene el mayor porcentaje de docentes que la valoran como riesgo con un 72%.

Tabla 8. Recompensas

RECOMPENSAS					
Dimensiones	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7%	19%	20%	27%	27%
Reconocimiento y compensación	23%	29%	23%	18%	7%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Dentro del dominio de recompensas existen dos dimensiones que hacen parte de este grupo: las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, “refiriéndose 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”. Se identifica que el 26% de docentes describen el factor protector, 20% con un nivel de riesgo medio y para el 54% de los docentes es descrito como factor de riesgo, mostrando este último grupo que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral y no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

En el caso de la dimensión de reconocimiento y compensación, definida como “el conjunto de retribuciones que la organización le 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”, se observa que 52% de los docentes lo identifican como factor protector, 23% como factor de riesgo medio y 25% como factor de riesgo. El primer grupo de docentes que están dentro del 52% consideran que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador corresponde con sus esfuerzos y logros; de igual manera, el salario se paga en el tiempo pactado dentro de los acuerdos entre el trabajador y la organización y además la organización se preocupa por el bienestar de los trabajadores, considerando el desempeño del grupo para tener oportunidades de desarrollo.

De los resultados expuestos en lo que concierne a las dos dimensiones que corresponden al dominio de recompensas, se halló que en el reconocimiento y compensación se encuentra el mayor grupo de docentes, 52% que lo perciben como un factor protector; por otra parte, el 54% de ellos describen las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza como factor con un nivel de riesgo.

Tabla 9. Condiciones Extralaborales

CONDICIONES EXTRALABORALES				
Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
22%	28%	20%	14%	16%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con respecto a las condiciones extralaborales, las cuales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”, se observa que el 50% de los docentes la describen como un factor protector, el 20% como factor de riesgo medio y 30% como un factor de riesgo. Posteriormente se muestra la información de cada uno de los dominios que componen las condiciones extralaborales.

Tabla 10. Condiciones Extralaborales - Dimensiones

CONDICIONES EXTRALABORALES					
Dimensiones	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Tiempo fuera del trabajo	10%	26%	16%	30%	18%
Relaciones familiares	75%	18%	4%	3%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	25%	26%	14%	20%	15%

Situación económica del grupo familiar	23%	32%	19%	17%	9%
Características de la vivienda y de su entorno	36%	20%	11%	23%	10%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23%	8%	24%	26%	19%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	36%	23%	20%	16%	5%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con respecto a los factores psicosociales extralaborales, en la dimensión tiempo fuera del trabajo que se refiere “al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio”, se observa que el 36% del grupo de docentes lo describen como factor protector, el 16% como un factor con un nivel de riesgo medio y el 48% la describen como un factor de riesgo, mostrando este último grupo que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitado o insuficiente, así como la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitado o insuficiente.

De igual forma, acerca de las relaciones familiares entendidas como “las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar”, se identifica que un alto porcentaje del grupo, 93% lo consideran como un factor protector, 4% como factor de riesgo medio y un mínimo del 3% como un factor con un nivel de

riesgo, por lo que se refiere a que las relaciones con los familiares no son conflictivas, por el contrario se percibe ayuda (apoyo social) por parte de los mismos.

En relación con la comunicación y relaciones interpersonales en lo referente a “las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos”, se identifica que el 51% del grupo de docentes lo encuentran como un factor protector, el 14% como un factor de nivel de riesgo medio y el 35% como un factor de nivel de riesgo, esto es que para el primer grupo existe por parte de amigos o allegados apoyo y suficiente comunicación.

De igual manera, en cuanto a la situación económica del grupo familiar, que “trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos”, se observa que el 55% de los docentes la consideran como factor protector, el 19% como un factor con un nivel de riesgo medio y el 26% la consideran como un factor de riesgo, lo que indica que para el primer grupo los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, además no tienen deudas económicas difíciles de solventar.

Las características de la vivienda y de su entorno se refieren a “las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar”. En esta dimensión se encuentra que el 56% de los docentes la describen como factor protector, el 11% como un factor con un nivel de riesgo medio y el 33% la describen como un factor de riesgo, mostrando este

primer grupo que las condiciones de la vivienda del trabajador son seguras, estables y adecuadas, favorecen el descanso y la comodidad de él y su grupo familiar, y así mismo la ubicación de la vivienda no dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

En relación con la dimensión influencia de entorno extralaboral sobre el trabajo, esta corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Se identifica que el 31% de docentes lo evidencian como factor protector, 24% como un factor con un nivel de riesgo medio y 45% como un factor de riesgo. Este último grupo de docentes percibe que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento y sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Así mismo, en la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda este se refiere a “las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido”. En relación a esta dimensión se encuentra que 59% de los docentes la describen como factor protector, 20% como un factor con un nivel de riesgo medio y 21% como un factor de riesgo; para el grupo del 59% de docentes el transporte para acudir al trabajo es fácil y cómodo, además la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es corta.

En tal sentido, de la información correspondiente a las siete dimensiones que conforman las condiciones extralaborales, se destaca el grupo de docentes que hacen parte del 93%, quienes valoraron las relaciones familiares como factor protector, aunque un 48% ve como un factor de riesgo la dimensión que corresponde a tiempo fuera del trabajo. A continuación se presentan los resultados que dan cuenta del análisis de la escala de autoeficacia:

Tabla 11. Escala de autoeficacia general

Escala de autoeficacia general		Puntaje promedio de Ítem
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	1,5
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	2,7
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	2,6
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	2,4
5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	2,5
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	2,2
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	2,1
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	2,6
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	2,4
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	2,5
Promedio de la Subvariable		2,4

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Tal como se observa en los resultados del análisis de autoeficacia, la puntuación promedio de 2,4 indica que, para los docentes, las situaciones planteadas en el instrumento son aplicadas a sí mismos; se destaca que expresan la facilidad de resolver la mayoría de problemas difíciles si se esfuerzan para ello, al igual que la facilidad de persistir en lo que se proponen para alcanzar sus metas. De la misma forma reconocen la capacidad para superar situaciones imprevistas y la habilidad para hacer frente a un problema utilizando la mejor alternativa de solución. En este orden de ideas, se presentan los resultados del engagement en términos de media de cada una de las dimensiones (vigor, dedicación y absorción), y sus respectivos ítems constituyentes:

Tabla 12. Engagement

ENGAGEMENT			
Dimensión	Promedio de la dimensión	Item de la dimensión	Promedio del ítem
Vigor	5,7	Mi trabajo satisface mis necesidades y le da significado a mi vida profesional.	5,8
		Me entusiasma mi trabajo.	5,8
		Mi trabajo me motiva.	5,8
		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5,7
		Estoy orgulloso y comprometido con el trabajo que hago.	5,9
		Mi trabajo me plantea retos constantes.	5,6
Absorción	5,2	Cuando estoy trabajando me desconecto de lo que pasa a mi alrededor.	5,0
		Me “dejo llevar” por mi trabajo.	4,6
		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	4,4
Dedicación	4,7	Mi trabajo me absorbe.	4,7
		Aguanto trabajar durante largos periodos de tiempo.	5,2
		Incluso cuando las cosas no van bien, saco fuerzas para seguir trabajando.	5,8

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Esta tabla representa la puntuación promedio más alta en vigor (5.7), lo que indica que los docentes describen altos niveles de energía mientras desempeñan sus funciones, acompañados de un deseo y predisposición por esforzarse en el trabajo; además se destaca el sentimiento de orgullo y compromiso con el trabajo que realiza, el entusiasmo manifiesto por él mismo y la motivación generada por la tarea.

Absorción es la dimensión que presenta el segundo puntaje promedio más alto (5.2) y se refiere a la capacidad de estar concentrado y feliz realizando el trabajo; se destaca la percepción de los docentes de dejarse llevar por su trabajo desconectándose de todo lo que pasa a su alrededor, debido al entusiasmo que éste le genera.

La situación que evidencia el puntaje promedio más bajo (4.8) es dedicación, aunque cabe decir que sigue siendo alto; éste se refiere a estar fuertemente comprometido con el trabajo y experimentar niveles de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y desafío; aquí es importante destacar la intensidad de sacar fuerzas para seguir trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.

En el mismo orden de ideas, a continuación se presentan los resultados que dan cuenta de la relación entre los factores psicosociales intralaborales, la escala de autoeficacia y el engagement; evidenciados en cada una de las variables objeto de estudio:

Tabla 13. Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y variables del engagement

		Vigor	Absorción	Dedicación
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	-,334**	,102	,263**
	Sig. (bilateral)	,000	,279	,005
	N	115	115	115
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Correlación de Spearman	-,365**	,083	,230*
	Sig. (bilateral)	,000	,381	,014
	N	115	115	115
DOMINIO: Demandas del trabajo	Correlación de Spearman	-,263**	,183	,323**
	Sig. (bilateral)	,004	,050	,000
	N	115	115	115
DOMINIO: Recompensas	Correlación de Spearman	-,396**	,247**	,243**
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,009
	N	115	115	115
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Correlación de Spearman	-,386**	,152	,330**
	Sig. (bilateral)	,000	,105	,000
	N	115	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Al analizar el puntaje total de los factores psicosociales intralaborales y el engagement se evidencia una correlación significativa (en un nivel del 0,01 medio-bajo)

con vigor y dedicación. De igual manera, para profundizar la relación de cada uno de los dominios con el engagement, a continuación se hace el análisis con cada una de sus dimensiones constituyentes:

Tabla 14. Dimensiones constituyentes

Dimensiones psicosociales		Vigor	Absorción	Dedicación
Características de Liderazgo	Correlación de Spearman	-,305**	,039	,211*
	Sig. (bilateral)	,001	,678	,023
	N	115	115	115
Relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	-,255**	,146	,289**
	Sig. (bilateral)	,006	,120	,002
	N	115	115	115
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Spearman	-,341**	,159	,210*
	Sig. (bilateral)	,000	,090	,024
	N	115	115	115
Relación con los colaboradores	Correlación de Spearman	,131	-,042	,026
	Sig. (bilateral)	,164	,654	,780
	N	115	115	115
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	-,334**	,102	,263**
	Sig. (bilateral)	,000	,279	,005
	N	115	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Tal como se observa en la tabla anterior se presenta una correlación significativa en las características de liderazgo con vigor (en un nivel del 0,01 medio-bajo) y con dedicación (en un nivel del 0,05 bajo); en las relaciones sociales en el trabajo se evidencia correlación significativa con vigor y dedicación (en un nivel del 0,01 bajo), y respecto a la retroalimentación del desempeño existe correlación significativa con vigor (en un nivel del 0,01 medio-bajo) y con dedicación (en un nivel del 0,05 bajo).

Lo anterior indica que si las dimensiones son percibidas por parte de los docentes como factor psicosocial de riesgo; es decir, la deficiente gestión por parte del jefe inmediato, las pocas posibilidades de contacto con otras personas, el trato irrespetuoso, el poco apoyo por parte de los compañeros, las dificultades para desarrollar trabajo en equipo y la poca información que se recibe para identificar sus fortalezas y debilidades con el fin de mantener o mejorar su desempeño, generan un menor nivel de energía y resistencia mental, el trabajo deja de satisfacer sus necesidades, se pierde el entusiasmo, la motivación y el compromiso. No obstante, el riesgo aumenta la dedicación, el trabajo los absorbe más, aguantan trabajar largos períodos de tiempo y tienen que esforzarse más para cumplir con su trabajo.

Tabla 15. Claridad del rol

Dimensiones psicosociales		Vigor	Absorción	Dedicación
Claridad de rol	Correlación de Spearman	-,262**	-,007	,186*
	Sig. (bilateral)	,005	,943	,047
	N	115	115	115
Capacitación	Correlación de Spearman	-,188*	,130	,197*
	Sig. (bilateral)	,045	,165	,034
	N	115	115	115
Participación y manejo del cambio	Correlación de Spearman	-,329**	,146	,272**
	Sig. (bilateral)	,000	,119	,003
	N	115	115	115
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos +	Correlación de Spearman	-,473**	,089	,000
	Sig. (bilateral)	,000	,342	,999
	N	115	115	115
Control y autonomía sobre el trabajo	Correlación de Spearman	-,154	,040	,002
	Sig. (bilateral)	,101	,668	,987
	N	115	115	115
Dominio: Control sobre el trabajo	Correlación de Spearman	-,365**	,083	,230*
	Sig. (bilateral)	,000	,381	,014
	N	115	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En el caso de claridad del rol se evidencia una correlación significativa con vigor (en un nivel del 0,01 bajo) y en dedicación (en un nivel del 0,05); en capacitación se observa correlación significativa con vigor y dedicación (en un nivel del 0,05), y respecto a la participación y manejo del cambio se percibe correlación significativa con vigor (en un nivel del 0,01 medio-bajo) y con dedicación (en un nivel del 0,01 bajo); en cuanto a oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se observa correlación significativa con vigor (en un nivel del 0,01 medio).

Por consiguiente, si las dimensiones anteriores son descritas por los docentes como factores psicosociales de riesgo, se desprenden bajos niveles de vitalidad y energía; es decir, si la organización no da a conocer información clara y precisa sobre las funciones y los objetivos con relación al cargo, las capacitaciones son mínimas y no cumplen con las necesidades de formación para el desempeño adecuado de la labor, no existe una retroalimentación de las decisiones tomadas o de los cambios que se realizan en la organización, el trabajo no le permite al docente adquirir ni aplicar nuevos conocimientos y habilidades, y además se les asignan funciones para las que no se encuentran calificados. Sin embargo estas consideraciones generan en los docentes un nivel de dedicación más alto, mientras más riesgo exista mayor es el esfuerzo que deben realizar para cumplir con su trabajo.

Tabla 16. Demandas ambientales y esfuerzo físico

Dimensiones psicosociales		Vigor	Absorción	Dedicación
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Correlación de Spearman	-,190*	,085	,095
	Sig. (bilateral)	,042	,366	,314
	N	115	115	115
Demandas emocionales	Correlación de Spearman	-,127	,018	,144
	Sig. (bilateral)	,177	,846	,125
	N	115	115	115
Demandas cuantitativas	Correlación de Spearman	-,200*	,263**	,380**
	Sig. (bilateral)	,032	,005	,000
	N	115	115	115
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Correlación de Spearman	-,170	,349**	,381**
	Sig. (bilateral)	,069	,000	,000
	N	115	115	115
Exigencias de responsabilidad del cargo	Correlación de Spearman	,024	-,033	,148
	Sig. (bilateral)	,801	,722	,114
	N	115	115	115
Demandas de carga mental	Correlación de Spearman	-,114	,009	,262**
	Sig. (bilateral)	,227	,926	,005
	N	115	115	115
Consistencia del rol +	Correlación de Spearman	-,439**	,178	,278**
	Sig. (bilateral)	,000	,057	,003
	N	115	115	115
Demandas de la jornada de trabajo	Correlación de Spearman	-,176	,352**	,312**
	Sig. (bilateral)	,060	,000	,001
	N	115	115	115
Dominio: Demandas del trabajo	Correlación de Spearman	-,263**	,183	,323**
	Sig. (bilateral)	,004	,050	,000
	N	115	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Con respecto a demandas ambientales y de esfuerzo físico el análisis muestra correlación significativa con vigor (en un nivel de 0,05); en las demandas cuantitativas evidencia correlación significativa entre vigor (en un nivel 0,05 bajo), absorción (en un nivel del 0,01 bajo) y dedicación (en un nivel del 0,01 medio bajo); en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se percibe correlación significativa entre absorción y dedicación (en un nivel 0,01 medio-bajo); las demandas de carga mental presentan correlación significativa solo en dedicación (en un nivel 0,01 bajo); en la consistencia del rol muestra correlación significativa con vigor (en un nivel de 0,01 medio) y dedicación, (en un nivel de 0,01 bajo) y por último, en las demandas de la jornada de trabajo se evidencia correlación significativa entre absorción y dedicación (en un nivel de 0,01 medio-bajo).

Por lo tanto, mientras exista riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones anteriores, en el sentido de que los docentes deban hacer mayor esfuerzo físico y mental para desempeñar su trabajo y además exponerse a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas, no cuenten con el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones afectando negativamente la vida personal y familiar, así como hacerles exigencias contradictorias o incompatibles que van en contra de su ética durante el desarrollo del trabajo, se afecta negativamente el vigor, dejando de lado el entusiasmo, la motivación, el compromiso y el orgullo con el trabajo que realizan. Por otra parte, al existir riesgo los docentes se ven en la necesidad de aumentar la absorción, conectándose y dejándose llevar por su trabajo, de la misma forma que aumenta su

dedicación trabajando durante largos períodos de tiempo, dejándose absorber de sus tareas, haciéndose más fuertes incluso cuando las cosas no van bien.

Tabla 17. Recompensas derivadas

Dimensiones psicosociales		Vigor	Absorción	Dedicación
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Correlación de Pearson	-,458**	,175	,086
	Sig. (bilateral)	,000	,062	,359
	N	115	115	115
Reconocimiento y compensación	Correlación de Pearson	-,279**	,223*	,275**
	Sig. (bilateral)	,003	,016	,003
	N	115	115	115
DOMINIO: Recompensas	Correlación de Pearson	-,396**	,247**	,243**
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,009
	N	115	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

En relación con recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se evidencia una correlación significativa solo con vigor (en un nivel 0,01 medio), y con relación al reconocimiento y compensación se identifica correlación significativa entre vigor (en un nivel 0,01 bajo), absorción (en un nivel 0,05 bajo) y dedicación, (en un nivel 0,01 bajo).

De acuerdo con lo anterior, en el caso de existir riesgo psicosocial intralaboral, evidenciado desde la inestabilidad laboral y asociado con el poco o inexistente sentimiento de orgullo por estar vinculado a la Universidad de Caldas, el no sentirse identificado con la tarea que realiza; la percepción de que la remuneración no corresponde a sus esfuerzos y además la Universidad no está pendiente de su bienestar, hace que se pierda la energía y vitalidad en el trabajo que realizan, pero también logra unos niveles de absorción y dedicación más altos. A continuación se presenta la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la autoeficacia:

Tabla 18. Relación entre riesgo psicosocial intralaboral y autoeficacia

		Autoeficacia
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,334**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	-,365**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación	-,263**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	115
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación	-,396**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Correlación de Pearson	-,386**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

El análisis del puntaje total de los factores psicosociales intralaborales y la autoeficacia, evidencian una correlación significativa (en un nivel del 0,01 medio-bajo) en los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas; sin embargo demandas del trabajo también presentan correlación significativa (en un nivel del 0,01 pero bajo). Para profundizar la relación de cada uno de los dominios con la autoeficacia, a continuación se hace el análisis con cada una de sus dimensiones constituyentes:

Tabla 19. Relación de dominios con la autoeficacia

Dimensiones psicosociales		Autoeficacia
Características de Liderazgo	Correlación de Pearson	-,305**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	115
Relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Pearson	-,255**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	115
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Pearson	-,341**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
Relación con los colaboradores	Correlación de Pearson	,131
	Sig. (bilateral)	,164
	N	115
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Pearson	-,334**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

En la presente tabla se evidencia una correlación significativa entre las características de liderazgo y retroalimentación del desempeño con autoeficacia (en un nivel del 0,01 medio-bajo), y en las relaciones sociales en el trabajo (en un nivel del 0,01 bajo).

Lo anterior indica que si las dimensiones son percibidas por parte de los docentes como factor psicosocial protector, donde la gestión que realiza el jefe inmediato es descrita de manera positiva por parte de los docentes, existen oportunidades para relacionarse con otras personas de manera respetuosa; se evidencia apoyo por parte de los compañeros, además existe la posibilidad de identificar fortalezas y debilidades para mejorar continuamente el desempeño.

De acuerdo con lo anterior, siempre se obtendrá lo que se busca con esfuerzo, confianza y cualidades de liderazgo así se presenten dificultades se podrán resolver fácilmente los problemas.

Tabla 20. Dimensiones claridad del rol

Dimensiones psicosociales		Autoeficacia
Claridad de rol	Correlación de Pearson	-,262**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	115
Capacitación	Correlación de Pearson	-,188*
	Sig. (bilateral)	,045
	N	115
Participación y manejo del cambio	Correlación de Pearson	-,329**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Correlación de Pearson	-,473**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
Control y autonomía sobre el trabajo	Correlación de Pearson	-,154
	Sig. (bilateral)	,101
	N	115
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Correlación de Pearson	-,365**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

En relación a las dimensiones claridad del rol, participación y manejo del cambio y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se observa una correlación significativa con autoeficacia (en un nivel del 0,01), donde el primero maneja una fuerza baja, el segundo medio baja y el tercero media y la dimensión capacitación arrojó nivel de 0,05.

Se concluye que si las dimensiones son descritas por los docentes como factores psicosociales protectores, donde la organización da a conocer información clara y precisa sobre las funciones y los objetivos con relación al cargo y se tiene en cuenta la participación de los docentes en la toma de decisiones, función que les permite aplicar sus conocimientos y habilidades referentes al cargo, dichos conocimientos adquiridos por los docentes permiten la resolución fácil de los problemas y dificultades que se les presenten, ya que para ellos la autoeficacia se eleva a su mayor nivel cuando se tiene menor riesgo.

Tabla 21. Demandas ambientales

Dimensiones psicosociales		Autoeficacia
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Correlación de Pearson	-,190*
	Sig. (bilateral)	,042
	N	115
Demandas emocionales	Correlación de Pearson	-,127
	Sig. (bilateral)	,177
	N	115
Demandas cuantitativas	Correlación de Pearson	-,200*
	Sig. (bilateral)	,032
	N	115
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Correlación de Pearson	-,170
	Sig. (bilateral)	,069
	N	115
Exigencias de responsabilidad del cargo	Correlación de Pearson	,024
	Sig. (bilateral)	,801
	N	115
Demandas de carga mental	Correlación de Pearson	-,114
	Sig. (bilateral)	,227

	N	115
Consistencia del rol	Correlación de Pearson	-,439**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
Demandas de la jornada de trabajo	Correlación de Pearson	-,176
	Sig. (bilateral)	,060
	N	115
DOMINIO: Demandas del trabajo	Correlación de Pearson	-,263**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

Por otra parte, en las dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico, así como en las demandas cuantitativas, se observa una correlación significativa con autoeficacia (en un nivel de 0,05), evidenciando en las demandas cuantitativas una fuerza baja, sin embargo en la consistencia del rol existe correlación significativa con autoeficacia (en un nivel de 0,01 medio).

En este sentido se puede decir que si los docentes cuentan con condiciones adecuadas y seguras que les permitan desempeñar su labor de la mejor manera, disponen del tiempo suficiente para el desarrollo de las tareas y su trabajo no va en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad en el desarrollo de la actividad, perciben el riesgo psicosocial como protector, lo que hace que la autoeficacia aumente dándoles mayor confianza y serenidad en el afrontamiento de las tareas más difíciles, abiertos a nuevas ideas y a experimentar métodos que permiten el mejor desarrollo de la labor.

Tabla 22. Dimensiones recompensas

Dimensiones psicosociales		Autoeficacia
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Correlación de Pearson	-,458**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
Reconocimiento y compensación	Correlación de Pearson	-,279**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	115
Dominio: Recompensas	Correlación de Pearson	-,396**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la investigación

Desde las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, así como el reconocimiento y la compensación, existe una correlación significativa con autoeficacia (en un nivel 0,01), haciendo referencia para la primera dimensión una fuerza media y para la segunda una fuerza baja. Un alto sentido de eficacia influye en el logro de los objetivos, permite superar obstáculos y está asociado con el rendimiento de las personas generándoles mayor confianza y serenidad al enfrentarse a situaciones o tareas difíciles. Por ello, se hace necesario que estas dimensiones se conviertan en factor psicosocial protector, donde los docentes sientan y demuestren orgullo por el desempeño de su labor, se les brinde estabilidad laboral, reconocimientos justos y a tiempo como contraprestación de su trabajo, de acuerdo a sus esfuerzos y logros, al igual que la universidad se preocupe por su bienestar.

DISCUSIÓN

En la investigación de los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement han sido estudiados de manera individual y desde diferentes áreas y sectores. De ahí que el presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas. Entre los principales resultados se evidencia la presencia de factores de riesgo intralaboral entendidos como:

Condición o condiciones del individuo, del medio laboral y del entorno, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 1997).

En el grupo objeto de estudio, es decir, los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, se evidencian factores de riesgo que coinciden con la investigación de Botero y Terán (2012), el cual tiene como objetivo fundamental “identificar algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios”; en el dominio demandas del trabajo en relación con demandas cuantitativas, se evidencia que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas, limitando el número de pausas activas y trabajando bajo presión, lo que ocasiona impactos negativos en la salud

física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como el síndrome de Burnout.

Así mismo, en las demandas ambientales y de esfuerzo físico o adaptativo: “En lo referido a las condiciones de la tarea y del medio ambiente laboral, dados los compromisos y responsabilidades en la labor docente, una gran mayoría considera que no están proporcionados los espacios de trabajo adecuados para la concentración y desarrollo de funciones”, se genera molestia, fatiga o preocupación, lo que afecta negativamente el desempeño del trabajador. También en demandas de la jornada de trabajo “la mayoría de docentes desconoce y por ende no ejecuta pausas activas durante el trabajo y no tiene una organización del tiempo que propicie su descanso”, lo que se debe a la sobrecarga en la labor académica.

En igual sentido, el trabajo realizado en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA) de Medellín se describe que:

Quienes hallaron en esta dimensión un nivel de riesgo alto 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 (clases) y después (evaluación) de dar la clase.

De igual manera se coincide en el dominio del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, donde los docentes perciben pocas o nulas posibilidades de interacción con

sus compañeros; además en el dominio de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, los docentes expresan no tener el suficiente reconocimiento de las labores realizadas para el cumplimiento de labores de docencia, investigación y proyección, es decir no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

A diferencia de lo anterior, en el estudio de los autores Ever de Jesús B.; Sergio René O. y María Camila G., realizado en el año 2014, cuyo objetivo es “diagnosticar los factores de riesgos psicosociales y factores protectores con mayor incidencia en los docentes de tiempo completo y hora catedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)” Medellín, en relación con las características de liderazgo se identificó que:

Los docentes se sienten respaldados por la gestión del jefe inmediato, están satisfechos con el manejo que se está dando a sus roles, y esto se ve reflejado en el grado de confianza que depositan en los jefes inmediatos. Considerando además que ellos los escuchan y los hacen partícipes de las decisiones que se toman. Ven en ellos una figura de apoyo en su crecimiento profesional, que les permite aplicar los conocimientos académicos.

Mientras que en la presente investigación se evidencia como factor de riesgo, es decir, existen dificultades en la planificación, asignación de trabajo, consecución de

resultados y solución de problemas, además en la comunicación entre el jefe y sus colaboradores.

Del mismo modo existe diferencia en lo que corresponde a las relaciones sociales en el trabajo, en donde plantearon que los docentes ocasionales de tiempo completo generan lazos de confianza que repercuten en una positiva percepción de acompañamiento-colegaje en el trabajo; caso contrario a lo evidenciado en la investigación de los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas quienes consideran que existen deficiencias para desarrollar trabajo en equipo. También existe contradicción en la dimensión retroalimentación del desempeño dado que en esta investigación se evidencia como factor de riesgo, y ellos manifiestan que:

Sus jefes inmediatos la mayor parte del tiempo los retroalimentan sobre los resultados obtenidos de la ejecución de sus tareas, lo que hace bien o lo que debe mejorar en el momento preciso, permitiéndoles perfeccionar su desempeño y fortalecer sus habilidades.

No obstante, en cuanto a la claridad del rol existe relación debido a que se describen como factor de riesgo, es decir, la institución no suministra información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía y el impacto que tiene el ejercicio del pacto en la empresa.

Sin embargo, respecto al dominio control sobre el trabajo en sus dimensiones capacitación y participación y manejo del cambio, sus resultados manifiestan un nivel de riesgo medio, en donde en el primero indican “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”, mientras que en el segundo: “los docentes manifiestan que 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”.

Respecto a los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, estas dimensiones son consideradas como factor de riesgo; es decir, que en cuanto a la capacitación, a diferencia de ellos el acceso es limitado, inexistente o no responde a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo; y sobre participación y manejo del cambio, el docente carece de información suficiente, clara y oportuna, además se ignoran sus aportes y opiniones, lo que afecta el desarrollo de su trabajo. Algo semejante ocurre en la dimensión del control y autonomía sobre el trabajo dado, que en sus hallazgos indica que:

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.

Mientras que en esta investigación la dimensión es descrita como factor de riesgo, lo que muestra que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden y organización de los tiempos laborales es restringida. Por otra parte existe relación frente a los hallazgos de la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el cual se reconoce como un riesgo psicosocial en las dos investigaciones, 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 sus 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, lleven obligaciones fuera de sus lugares de trabajo.

Sin embargo, en los hallazgos referentes a la dimensión demandas emocionales, el antecedente mostró un nivel de riesgo bajo, dado que los docentes manifiestan “no estar enseñando a los estudiantes con dificultad de orden médico o de violencia, no se sienten agredidos, por el contrario perciben respeto por parte de los estudiantes”; en tanto que en el caso de los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas estos se ven expuestos a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas, incrementando la posibilidad de transferencia de los estados emocionales negativos, además de verse obligados a ocultar sus emociones y sentimientos durante el ejercicio de su labor.

En otro sentido, existe relación con lo encontrado en la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo, en ambas investigaciones los hallazgos mostraron un nivel de riesgo bajo, debido a que los docentes consideran que dentro de sus funciones no existe la responsabilidad de velar por la seguridad o salud de los demás, tampoco la responsabilidad por el manejo de información confidencial ni de los dineros de la organización. Respecto al dominio de las recompensas, sus hallazgos presentaron un nivel de riesgo bajo; ellos evidencian por parte de los docentes sentimiento de pertenencia y orgullo por estar vinculados a la universidad, perciben que su labor es reconocida y la imagen que tiene la universidad es buena. A diferencia de estos, los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas lo consideran como factor de riesgo, sin embargo en la dimensión reconocimiento y compensación se asemejan en los resultados, ya que estos consideran que la universidad siempre les paga los salarios a tiempo y casi siempre les ofrece las oportunidades de progresar, se preocupa por su bienestar y les valora la labor al cancelarles lo justo por el desempeño.

Continuando con la discusión respecto a los factores psicosociales, está la investigación de Rodríguez; Sánchez; Dorado y Ramírez (2014), quienes desarrollaron un trabajo cuyo objetivo se enfocó en identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el grado de estrés en docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia.

Este trabajo arrojó unos hallazgos muy semejantes a los del presente trabajo investigativo en cuanto a los dominios de liderazgo-relación social y las demandas del

trabajo, dado que “alcanzaron niveles de riesgo desde alto y muy alto, demostrando un nivel de exposición al riesgo psicosocial intralaboral alto”. Los dominios de liderazgo y relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo y en el estudio de los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, el mayor nivel de riesgo psicosocial intralaboral está identificado en los dominios de demandas del trabajo seguido de control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

En relación con la autoeficacia y el engagement se evidenciaron resultados similares en el estudio de Carmen Rosa Lozano Paz (2015), el cual tiene como objetivo “comprender como se presenta la autoeficacia general y el engagement laboral en un grupo de docentes de la carrera de psicología en la Universidad particular de Lima”, al igual que en los docentes de la Universidad de Caldas, con relación a la autoeficacia también manifestaron estar en capacidad de evaluar la situación en la cual se encuentran para ver de qué manera van a alcanzar su objetivo y metas. Con respecto al engagement la investigación mostró que los docentes al ser persistentes logran alcanzar los objetivos planteados, lo cual denota vigor en las actividades que realizan, con similares resultados en nuestra investigación donde también se evidenciaron altos niveles de vigor en los docentes quienes resaltaron el orgullo y compromiso que sienten con la labor que desempeñan lo cual satisface sus necesidades y da significado a su vida profesional. Así mismo existe coherencia en lo que se refiere a la dimensión de absorción, con respecto a que “los docentes reconocen que tienen como fortaleza la pasión por lo que realizan”.

De otro lado, se observaron los hallazgos investigativos realizados por María Cecilia Arraigada en el año 2015, quien publicó una investigación aplicada a docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y a diferencia de lo anterior, estos arrojaron niveles de vigor bajos y en absorción niveles altos, caso contrario con los docentes ocasionales quienes mostraron el porcentaje más alto en vigor seguido de absorción.

Así mismo se analizó, la investigación realizada por Ros Pérez-Chuecos de la Universidad de Murcia, España, en la que llama la atención el resultado que indica que “los trabajadores con una situación laboral de interinidad presentaban más vigor, dedicación, autoeficacia, y satisfacción intrínseca que los trabajadores que se encontraban en situación laboral fija”. Igual situación se reflejó en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas quienes mostraron altos niveles de engagement en el desempeño de su trabajo; lo anterior se puede dar para que sean tenidos en cuenta en posteriores contrataciones.

Por último se analizó la investigación realizada por Ruiz de Chávez; Pando; Aranda y Almeida en el año 2014, en la que se encontró “engagement en el 99% de los docentes quienes cuentan con altos niveles en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, lo que hace evidente un alto compromiso laboral”. Al igual que en la presente investigación, la cual presentó resultados muy altos en el engagement en sus dimensiones donde los docentes manifestaron la disposición, entusiasmo y motivación por el trabajo que realizan, además el reto que está les representa constantemente.

CONCLUSIONES

Con el análisis de los factores psicosociales intralaborales realizado a los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, tales como las características del trabajo y la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, se evidenció que 22% de la población analizada percibe los factores psicosociales intralaborales como protectores que promueven el bienestar, la salud y la calidad de vida del trabajador; 20% con un nivel de riesgo medio y 58% como un factor de riesgo.

Entre los principales resultados evidenciados en las dimensiones que fueron protectoras en el entorno del trabajo, en el desarrollo y el bienestar laboral percibidos por los docentes, se destacó las relaciones con los colaboradores (subordinados), siendo esta la más sobresaliente con 90%, poniendo de manifiesto la importancia de una relación de calidad de los colaboradores con su líder para lograr el mejor resultado, favoreciendo la imagen que el docente tiene de la universidad como parte de su proyecto personal, lo que conlleva estar dispuestos a esforzarse más para alcanzar el éxito de la misma, sumando igualmente las dimensiones de exigencias de responsabilidad del cargo, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y el reconocimiento y compensaciones.

De igual forma, llamadas también como posibles causantes o condiciones que pueden ser responsables de la enfermedad, lesión o daño causado al docente, pueden apreciarse en el dominio demandas del trabajo, como factores de riesgo, las dimensiones

influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas emocionales y demandas en la jornada de trabajo, lo cual puede estar asociado a la actividad que ejerce el docente; profesión que implica funciones de tipo mental, pero que sin embargo, especialmente por problemas ocasionados por su carga académica, por la apropiación de problemas que perjudican a sus estudiantes, el poco tiempo libre que disponen afectando negativamente la vida personal y la relación con su familia; hace necesario identificar la exposición a los factores psicosociales intralaborales con demandas de orden emocional y cuantitativo, propias del trabajo con población diversa, que implican condiciones especiales del docente y que generan la necesidad de responder al verdadero aprendizaje desde la satisfacción plena de la labor desempeñada.

En este mismo sentido, se destaca como factor psicosocial de riesgo en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para la dimensión “relaciones sociales en el trabajo”, considerando que en el trabajo existe poca posibilidad de contacto con otras personas, dándose en su mayoría un trato irrespetuoso entre compañeros, no hay apoyo entre ellos y poco trabajo en equipo.

Los aspectos del entorno familiar, social, económico y las condiciones del lugar de vivienda que afectan la salud y el bienestar del trabajador, son conocidos como factores psicosociales extralaborales, resaltando en el grupo de docentes como condiciones protectoras del ambiente y bienestar laboral, especialmente en la dimensión que hace referencia a las “relaciones familiares” en un 93%, siendo la familia un apoyo fundamental en la vida de los docentes, relación que puede afectar tanto positiva como

negativamente en el desempeño de estos y su estabilidad emocional. Seguida de esta dimensión se tiene el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda y características de la vivienda y su entorno. Hoy las organizaciones deben pensar con mayor profundidad en integrar al grupo de la empresa a las familias de los colaboradores para hacer parte de las diferentes actividades institucionales que propendan el bienestar y calidad de vida del mismo y su familia, y que aporten al desarrollo y sostenibilidad de la organización para el cumplimiento de los objetivos.

Referente a las dimensiones de los factores extralaborales, la de tiempo fuera del trabajo, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y la comunicación y relaciones interpersonales, se evidenciaron como factor de riesgo, pues corresponde al poco tiempo que el docente tiene para compartir con la familia o amigos, lo que pasa en su entorno familiar afecta el desempeño de la actividad, trayendo consigo conflictos en las relaciones personales.

Así mismo, la autoeficacia percibida en los docentes obtuvo una puntuación mayor 2,7 en el ítem “puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente”, seguida 2,6 para los ítems “me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas” y “puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario”; estando a la altura de los desafíos que plantea la tarea que se tiene, la sensación de poseer los recursos cognitivos, sociales, emocionales para resolver los inconvenientes en el desarrollo de la labor, sin olvidarse que el trabajo constituye uno de los elementos centrales de la identidad y autoestima en el mundo de hoy.

En esta perspectiva, este estudio ha reflejado niveles de engagement en los docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, revelados predominantemente en los rangos con puntuaciones promedio en vigor (5,7); absorción (5,2) y dedicación (4,8), lo que refleja un alto grado de energía y compromiso en las ejecuciones de sus labores, generando en ellos un estado mental positivo y de realización a través del mismo, lo que conlleva a una dedicación constante viéndose en muchas ocasiones absorbido por su labor.

Por otra parte, en los resultados arrojados en la relación entre los factores psicosociales intralaborales y la autoeficacia percibida en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, las dimensiones “oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos”, “recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo” y “consistencia del rol”, presentaron relación significativa inversa en un nivel del 0,01 y una fuerza “media”, lo que indica que si se evidencia riesgo psicosocial, la autoeficacia percibida se ve afectada negativamente influyendo en el desempeño de su labor.

Con respecto a la relación de los factores psicosociales intralaborales y el engagement (vigor, absorción y dedicación), el vigor aparece como una dimensión indirectamente relacionada con las tres dimensiones: “oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos”, “recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo” y “consistencia del rol”, en un nivel del 0,01 y una fuerza “media” donde los factores psicosociales intralaboral de riesgo afectan de manera

negativa el vigor; es decir, se pierde el entusiasmo, la motivación y la energía en su labor. Sin embargo, dentro de la dimensión “dedicación”, la consistencia del rol arrojó una relación significativa directa “baja”, reflejando que a mayor riesgo mayor dedicación.

De ahí que la propuesta surge luego de la identificación de la relación existente entre los factores psicosociales intralaborales, la autoeficacia percibida y el engagement (vigor, absorción y dedicación) en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, en donde se destacaron las dimensiones “recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza” y “retroalimentación del desempeño”, por tener una relación significativa y mayores niveles de riesgo psicosocial, buscando identificar las fortalezas y debilidades para la toma de decisiones que mejoren el desempeño del docente.

De acuerdo con lo anterior, se propuso elaborar un sistema de gestión de evaluación de desempeño laboral para los todos los docentes de la Universidad de Caldas, buscando atender los riesgos identificados en los hallazgos evidenciados en la investigación y que afectan el engagement (vigor – absorción y dedicación) y la autoeficacia; al mismo tiempo que fortalecer los factores protectores, permitiendo establecer el seguimiento y valoración a la calidad de los servicios prestados, así como el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades basados en las competencias, las conductas y los aportes al cumplimiento de los objetivos de la institución.

**PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS
“EL DOCENTE ES UN FACTOR DE CALIDAD”**

Justificación

Para la Universidad de Caldas es importante que se establezca un sistema de gestión de evaluación del desempeño de los docentes, porque ellos son un factor de calidad que se mide desde los siguientes interrogantes: ¿Para qué hacerlo?, ¿Qué medir o apreciar? ¿Qué fuentes y quiénes? ¿Cómo evaluar, emisión de juicios? ¿Qué decisiones tomar y cómo hacerlas?; esto con el fin de emprender acciones con el acompañamiento del área de Gestión Humana, y de acuerdo con el modelo teórico de Desarrollo Humano para el Aseguramiento de la calidad de la Docencia en Educación Superior, realizado en el año 2012 por miembros de la red de evaluación docente en educación superior – Redes.

Uno de los objetivos de las áreas de Gestión Humana consiste en fortalecer las capacidades y competencias laborales del personal vinculado e incentivar su permanencia en la institución a través del desarrollo eficiente, transparente y efectivo de las actividades que realiza, con el fin de mejorar de manera continua el desempeño individual e institucional para contribuir al logro de las metas.

De ahí que la evaluación, como muchos autores la plantean, es la valoración racional, objetiva, real e intersubjetiva que permite establecer unos criterios con el fin de determinar, con cierto grado de precisión, el logro que una persona (docente, empleado, funcionario, administrador, gobernante, estudiante) ha alcanzado luego de invertir recursos, tanto personales, físicos, intelectuales y emocionales, como materiales; dicho logro es traducido en conductas, comportamientos, aptitudes, actitudes, habilidades o destrezas que lo capacitan para ejercer acciones (Kaufman, 1980).

Es así como esta propuesta nace luego de la identificación de la relación existente entre los factores psicosociales intralaborales, la autoeficacia percibida y el engagement (vigor, absorción y dedicación) en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas, en la que, dentro de los factores psicosociales, la dimensión “oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos” presentó mayor relación, seguido de “recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza y consistencia del rol”; entre tanto, la autoeficacia percibida aparece con una relación significativa inversa y en el engagement el vigor aparece como una dimensión indirectamente relacionada con las tres dimensiones, y la dedicación salió como directamente proporcional en “consistencia del rol”. Estos resultados refuerzan la importancia de implementar una evaluación del desempeño desde una perspectiva sistémica en la cual se abarquen, en la medida de lo posible, los hallazgos encontrados en la investigación.

Sin la evaluación de los servicios prestados por las personas, la calidad puede ser solamente un instrumento formal, y aunque el término evaluación siempre asusta y genera resistencia, la intención de la propuesta es elaborar un sistema que permita abordar integralmente esta práctica de gestión del talento humano, en la que se presente un instrumento partiendo de un formulario elemental de evaluación de desempeño para los docentes de la Universidad de Caldas con el propósito de identificar, en cada uno de ellos, las capacidades y habilidades para aprender de la experiencia, afianzar los aciertos, corregir los errores, reorientar los procesos, socializar los resultados, transferir el conocimiento teórico y práctico y además fortalecer valores y actitudes.

En tal sentido, el objetivo de la evaluación no debe estar asociado con las decisiones de enganche o desenganche, pues el informe final debe convertirse en insumo para identificar el potencial, al mismo tiempo que las necesidades, y la Oficina de Gestión Humana deberá acompañar este proceso humano organizacional reforzando un clima organizacional propicio para una entrega y recibo de “juicios de desempeño”, así como para el mejoramiento continuo del quehacer del docente universitario, el cual inicia con la concertación de buenos planes de acción que garanticen el trabajo de los elementos a ser reforzados en el labor docente.

De otra parte, dicho informe enriquece los procesos del área de Gestión Humana de la Universidad, toda vez que el modelo que actualmente aplica fue implementado en el año 1989 según el acuerdo N° 043 emanado del Consejo Superior, por lo que la evaluación de desempeño docente podrá ser aplicada a todos los docentes,

independientemente del tipo de vinculación que tenga con la institución (docentes de planta, ocasionales, catedráticos y catedráticos tutores.).

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un sistema de gestión de evaluación de desempeño laboral para los docentes vinculados a la Universidad de Caldas, que permita establecer el seguimiento y valoración a la calidad de los servicios prestados, el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, basados en las competencias, las conductas y los aportes al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Objetivos Específicos

- Fortalecer una cultura de la evaluación que permita identificar las fortalezas y debilidades del desempeño docente.
- Promover permanentemente el mejoramiento del ejercicio docente para los procesos formativos, por medio de la retroalimentación sobre el desempeño del trabajo.
- Proponer un plan de incentivos para el reconocimiento a la labor realizada que favorezca un clima de confianza y respeto por las diferencias.

Conceptualización

El término francés *evaluer*, derivado del latín *valere* se refiere a una facultad eminentemente humana que consiste en emitir juicios, señalar, apreciar, estimar el valor o mérito de los hechos, fenómenos, personas, acciones y objetos. La finalidad de la evaluación no es otra que potenciar las capacidades y habilidades; aprender de la experiencia; afianzar los aciertos; corregir los errores; reorientar los procesos; socializar los resultados; transferir el conocimiento teórico y práctico; afianzar valores y actitudes, y reconstruir mundos nuevos (Betancur, S. I.; Villada, D. y Quintero Corzo, J., 2011).

El estudiante se identifica con el maestro como un yo ideal, sobre todo, cuando éste aparece profundamente enamorado de la verdad que se ha asimilado y en cuya entraña trata de penetrar más hondamente. Para lograr esta meta, el maestro elabora una actividad organizada en forma tal que, a fuerza de profundizar, transforma aquella en un método. Este tipo de profesor se convierte en el yo ideal de muchos estudiantes, porque les proporciona, no tanto un acervo de conocimientos atomizados, sino un conjunto de relaciones que les permiten organizar éstos y enriquecerlos con un método propio. (Bruner).

De esta manera, se describe un intercambio inmediato y personal entre el maestro y el estudiante. Ambos se entregan a una situación de aprendizaje en la cual se relacionan como iguales, ya que tanto el maestro como el estudiante sienten suficiente confianza y libertad para participarse sus ideas y reacciones personales, no sólo respecto

del material del curso, sino también de todas las circunstancias que forman parte de la interacción enseñanza-aprendizaje.

Un rasgo esencial de la enseñanza consiste en que el maestro comunique sus características personales al estudiante, y nada lesiona tanto este proceso como la falsedad. Los estudiantes suelen percibir la falta de honradez casi inmediatamente y, aunque no son capaces de analizar con precisión la situación, sienten que algo anda mal, y, consecuentemente, pierden relación cordial con el maestro.

Estructura de la propuesta

Como sistema se propone atender cinco entradas elaboradas a través de preguntas que clarifican el enfoque de la propuesta, y como gestión, en tanto implica la recolección de datos, su procesamiento, interpretación y posterior realimentación. Como parte del desarrollo de la misma, a continuación se da respuesta a cada pregunta:

¿Quién evalúa?

- Autoevaluación (los docentes)
- Los alumnos al 100%
- Los jefes de departamento
- Los docentes adscritos al departamento (compañeros de trabajo)

Que evalúa

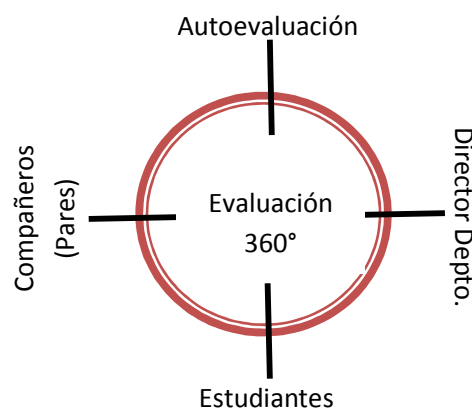
- Se debe tener en cuenta la descripción del cargo que se encuentra en el manual de funciones, el perfil y las competencias del docente
- Se debe tener en cuenta el plan de trabajo, todas las actividades acordadas en la labor académica (docencia – investigación – proyección - otras)
- Se debe tener en cuenta el rol del que evalúa (estudiante – director del departamento - compañeros).

¿Para qué se evalúa?

- Se evalúa para el mejoramiento del desarrollo humano, es decir, que el docente vea en este sistema y en el proceso la posibilidad de ser mejor persona, profesional y trabajador.

¿Cómo se evalúa?

- Mediante un instrumento definido para cada uno de los grupos de interés
- Evaluación de 360° (la evaluación por parte de los estudiantes, director del departamento, compañeros y autoevaluación).



- Mediante plataforma informática (virtualmente y en tiempo real)
- Por períodos académicos

¿A través de qué instrumentos se evalúa? –

Ítems para la evaluación de los estudiantes al docente

Conocimiento:

- Demuestra propiedad, coherencia y profundidad en la temática
- Correlaciona su actividad académica con otras áreas del conocimiento
- Planea y hace seguimiento a las actividades autónomas del estudiante
- Responde con claridad y suficiencia a las dudas formuladas por los estudiantes.

Relaciones Universitarias

- Contribuye, con su ejemplo a la formación ética, personal y profesional de los estudiantes
- Es receptivo y oportuno a las inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes
- Establece las reglas de juego al comienzo del curso, se ajusta y cumple con ellas
- Promueve un ambiente de respeto recíproco con los estudiantes.

Metodología

- Cumple con los horarios establecidos para las actividades académicas programadas
- El proceso de evaluación corresponde a los contenidos de la actividad académica
- Presenta oportunamente y analiza los resultados de las evaluaciones
- Presenta al inicio del curso el programa de la actividad académica
- Propicia con el estudiante: trabajo en equipo, participación, pensamiento crítico
- Utiliza tecnologías de la información para apoyo de la actividad académica.

**FORMATO PARA LA EVALUACIÓN PROFESORAL
ESTUDIANTE DE PREGRADO**

Profesor evaluado _____ Formulario número _____
 Programa _____
 Departamento _____
 Asignatura _____
 Grupo: _____
 Período Académico Evaluado: _____
 Fecha de realización de la Evaluación: _____

Criterios de Evaluación:

0= **No tiene elementos suficientes** para evaluar el ítem.

1= La conducta **nunca** está presente.

2= La conducta está presente **algunas veces**.

3= La conducta está presente la **mayoría** de las veces.

4= La conducta **siempre** está presente

1. RELACIONES UNIVERSITARIAS	10 Puntos
1.1. Contribuye, con su ejemplo, a la formación ética, personal y profesional de los estudiantes.	0 1 2 3 4
1.2 Es receptivo y oportuno a las inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes.	0 1 2 3 4
1.3 Establece las reglas de juego al comienzo del curso, se ajusta y cumple con ellas.	0 1 2 3 4
1.4 Promueve un ambiente de respeto recíproco con los estudiantes.	0 1 2 3 4

2. CONOCIMIENTOS	30 Puntos
2.1 Demuestra propiedad, coherencia y profundidad en la temática	0 1 2 3 4
2.2 Correlaciona su actividad académica con otras áreas del conocimiento	0 1 2 3 4
2.3 Planea y hace seguimiento a las actividades autónomas del estudiante.	0 1 2 3 4
2.4 Responde con claridad y suficiencia a las dudas formuladas por los estudiantes	0 1 2 3 4

3. METODOLOGIA	30 Puntos
3.1 Cumple con los horarios establecidos para las actividades académicas programadas	0 1 2 3 4
3.2 El proceso de evaluación corresponde a los contenidos de la actividad académica	0 1 2 3 4
3.3 Presenta oportunamente y analiza los resultados de las evaluaciones	0 1 2 3 4
3.4 Presenta al inicio del curso el programa de la actividad académica	0 1 2 3 4
3.5 Propicia con el estudiante: Trabajo en equipo, Participación, Pensamiento crítico	0 1 2 3 4
3.6 Utiliza tecnologías de la información para apoyo de la actividad académica.	0 1 2 3 4

Observaciones:

Ítems para la evaluación por parte de los directores de Departamento

- Cumplió con la labor académica que se le encomendó en el correspondiente periodo académico
- Presentó y socializó oportunamente los informes que le corresponden de acuerdo con sus actividades académicas
- Elaboró y actualizó oportunamente los programas institucionales de actividad académica
- Asume una actitud de respeto con los demás (compañeros, jefes, estudiantes, institución)
- Puntualidad
- Hace aportes que contribuyen al mejoramiento institucional
- Entregó oportunamente las notas de evaluaciones a los estudiantes y las registró en el sistema académico
- Se presenta a sus labores en estado de sobriedad y sin la influencia de sustancias psicotrópicas
- Cumple oportunamente con sus responsabilidades de par académico (evaluación de libros, artículos científicos, tesis de grado y procesos de acreditación/autoevaluación, proyectos).

**FORMATO PARA LA EVALUACIÓN PROFESORAL
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO**

Departamento: _____ Formulario número _____
 Profesor Evaluado: _____
 Período Académico Evaluado: _____
 Fecha de la realización de la Evaluación: _____

Criterios de la Evaluación:

- 0 = No tiene elementos suficientes para evaluar el ítem.
 1= La conducta nunca está presente.
 2 = La conducta está presente algunas veces.
 3.=La conducta está presente la mayoría de las veces.
 4 = La conducta siempre está presente

1. ITMES	70 PUNTOS
1.1 Cumplió con la labor académica que se le encomendó en el correspondiente periodo académico	0 1 2 3 4
1.2 Presentó y socializó oportunamente los informes que le corresponden de acuerdo con sus actividades académicas	0 1 2 3 4
1.3 Elaboró y actualizó oportunamente los programas institucionales de actividad académica	0 1 2 3 4
1.4 Asume una actitud de respeto con los demás (compañeros, jefes, estudiantes, institución).	0 1 2 3 4
1.5 Puntualidad	0 1 2 3 4
1.6 Hace aportes que contribuyen al mejoramiento institucional	0 1 2 3 4
1.7 Entregó oportunamente las notas de evaluaciones a los estudiantes y las registró en el sistema académico	0 1 2 3 4
1.8 Se presenta a sus labores en estado de sobriedad y sin la influencia de sustancias Psicotrópicas.	0 1 2 3 4
1.9 Cumple oportunamente con sus responsabilidades del par académico (evaluación de libros, artículos científicos, tesis de grado y procesos de acreditación/autoevaluación, Proyectos).	0 1 2 3 4

Observaciones del evaluador: _____

Observaciones del evaluado: _____

Nombre y firma del Director del Departamento: _____

Firma del Profesor: _____

Ítems de autoevaluación (valoración de cada docente a su propio desempeño). Ésta será realizada la última semana del período académico

- Con mi trabajo considero que he contribuido para que la universidad mejore sus procesos
- Contribuyo con el ejemplo a la formación ética, personal y profesional de los estudiantes
- Correlacioné mi actividad académica con las demás áreas del conocimiento
- Cumplí con los horarios establecidos para las actividades académicas que programé
- Establecí y cumplí las reglas de juego desde el comienzo de los cursos
- Fui receptivo y oportuno con las inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes
- Generé, propuse y desarrollé ideas nuevas, pertinentes con mi departamento, mi facultad, mi universidad y el entorno
- Logré propiedad, coherencia y profundidad en la temática que enseñé
- Me he considerado parte integrante de la comunidad universitaria en la que he desarrollado mis actividades académicas. En mi ejercicio académico considero que hago parte de la comunidad universitaria
- Me he comunicado de manera asertiva en todos los espacios académicos e institucionales
- Planeé y realicé seguimiento a las actividades autónomas de mis estudiantes
- Presenté, al inicio del curso, el programa de la actividad académica

- Promoví un ambiente de respeto recíproco con los estudiantes
- Respeto la diferencia y expreso mis ideas sin violencia, en concordancia con los valores institucionales y el estatuto de personal docente
- Respondí con claridad y suficiencia a las dudas formuladas por mis estudiantes
- Utilicé e incorporé en mis cursos las nuevas tecnologías de la información para apoyo de mis actividades académicas

FORMATO PARA LA AUTOEVALUACIÓN PROFESORAL	
Departamento: _____ Formulario número _____	
Profesor AutoEvaluado: _____	
Periodo Académico Evaluado: _____	
Fecha de la realización de la Evaluación: _____	
Criterios de la Evaluación:	
0 = No tiene elementos suficientes para evaluar el ítem.	
1= La conducta nunca está presente.	
2 = La conducta está presente algunas veces.	
3.=La conducta está presente la mayoría de las veces.	
4 = La conducta siempre está presente	
1. ÍTEMES	30 PUNTOS
1.1 Con mi trabajo considero que he contribuido para que la universidad mejore sus procesos.	0 1 2 3 4
1.2 Contribuyo, con el ejemplo, a la formación ética, personal y profesional de los estudiantes.	0 1 2 3 4
1.3 Correlacioné mi actividad académica con las demás áreas del conocimiento	0 1 2 3 4
1.4 Cumplí con los horarios establecidos para las actividades académicas que programé	0 1 2 3 4
1.5 Establecí y cumplí las reglas de juego desde el comienzo de los cursos	0 1 2 3 4
1.6 Fui receptivo y oportuno con las inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes	0 1 2 3 4
1.7 Generé, propuse y desarrollé ideas nuevas, pertinentes con mi departamento, mi facultad, mi universidad y el entorno	0 1 2 3 4
1.8 Logré propiedad, coherencia y profundidad en la temática que enseñé.	0 1 2 3 4
1.9 Me he considerado parte integrante de la comunidad universitaria en la que he desarrollado mis actividades académicas. En mi ejercicio académico considero que hago parte de la comunidad universitaria	0 1 2 3 4
1.10 Me he comunicado de manera asertiva en todos los espacios académicos e institucionales	0 1 2 3 4
1.11 Planeé y realicé seguimiento a las actividades autónomas de mis estudiantes.	0 1 2 3 4
1.12 Presenté, al inicio del curso el programa de la actividad académica	0 1 2 3 4
1.13 Promoví un ambiente de respeto recíproco con los estudiantes	0 1 2 3 4
1.14 Respeto la diferencia y expreso mis ideas sin violencia, en concordancia con los valores institucionales y el estatuto de personal docente	0 1 2 3 4
1.15 Respondí con claridad y suficiencia a las dudas formuladas por mis estudiantes.	0 1 2 3 4
1.16 Utilicé e incorporé en mis cursos las nuevas tecnologías de la información para apoyo de mis actividades académicas	0 1 2 3 4
Observaciones del evaluado: _____	

Firma del Profesor: _____	

Ítems de evaluación para ser diligenciada por los compañeros del departamento, la que será realizada en el momento en el cual se evalúan los logros alcanzados en el período

- Motivación por el logro y firmeza en el propósito: La persistencia, insistencia y perseverancia que tiene el sujeto para alcanzar una meta que se traza o que le trazan y las actitudes positivas frente a los objetivos trazados.
- Iniciativa: capacidad para generar, proponer y desarrollar nuevas ideas, pertinentes con su departamento.
- Visión Prospectiva: capacidad para pensar los escenarios futuros posibles y deseables para la educación y la universidad.
- Sentido de Pertenencia Institucional: Grado de disposición para considerarse y sentirse parte integrante de la Comunidad Universitaria.
- Relaciones Interpersonales: Interacción y respeto por el otro reconociendo y respetando diferencias.
- Capacidad Comunicativa: Escuchar, hablar y expresarse correctamente en forma verbal y no verbal.
- Trabajo en equipo: En reuniones formales e informales aporta su experiencia y sus aptitudes a las situaciones tratadas en su grupo de trabajo, debate con altura los aportes de los demás y tolera críticas a sus argumentos.
- Innovación: mejora progresivamente sus propios aportes, transforma los aportes de otro generando ideas nuevas.

- Responsabilidad Social: integra voluntariamente sus responsabilidades y preocupaciones sociales, medioambientales, laborales y profesionales, comprometiéndose con ellas, generando acciones positivas en sus núcleos sociales en los que interactúa.

FORMATO PARA LA EVALUACIÓN PROFESORAL POR PARTE DE LOS COMPAÑEROS

Departamento: _____ Formulario número _____
 Profesor Evaluado: _____
 Período Académico Evaluado: _____
 Fecha de la realización de la Evaluación: _____

Criterios de la Evaluación:

- 0 = No tiene elementos suficientes para evaluar el ítem.
 1= La conducta nunca está presente.
 2 = La conducta está presente algunas veces.
 3.=La conducta está presente la mayoría de las veces.
 4 = La conducta siempre está presente

1. ÍTEMES	30 PUNTOS
1.1 Motivación por el logro y firmeza en el propósito: La persistencia, insistencia y perseverancia que tiene el sujeto para alcanzar una meta que se traza o que le trazan y las actitudes positivas frente a los objetivos trazados	0 1 2 3 4
1.2 Iniciativa: capacidad para generar, proponer y desarrollar nuevas ideas, pertinentes con su departamento.	0 1 2 3 4
1.3 Visión Prospectiva: capacidad para pensar los escenarios futuros posibles y deseables para la educación y la universidad.	0 1 2 3 4
1.4 Sentido de Pertenencia Institucional: Grado de disposición para considerarse y sentirse parte integrante de la Comunidad Universitaria	0 1 2 3 4
1.5 Relaciones Interpersonales: Interacción y respeto por el otro reconociendo y respetando diferencias	0 1 2 3 4
1.6 Capacidad Comunicativa: Escuchar, hablar y expresarse correctamente en forma verbal y no verbal.	0 1 2 3 4
1.7 Trabajo en equipo: En reuniones formales e informales aporta su experiencia y sus aptitudes a las situaciones tratadas en su grupo de trabajo, debate con altura los aportes de los demás y tolera críticas a sus argumentos	0 1 2 3 4
1.8 Innovación: mejora progresivamente sus propios aportes, transforma los aportes de otro generando ideas nuevas.	0 1 2 3 4
1.9 Responsabilidad Social: integra voluntariamente sus responsabilidades y preocupaciones sociales, medioambientales, laborales y profesionales, comprometiéndose con ellas, generando acciones positivas en sus núcleos sociales en los que interactúa.	0 1 2 3 4

Observaciones del evaluador: _____

Nombre y firma del profesor que evalúa: _____

Finalidad

- Atender los riesgos identificados en los hallazgos evidenciados en la investigación y que afectan el engagement (vigor – absorción y dedicación) y la autoeficacia
- Fortalecer la profesión de todos los profesores para favorecer el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los mismos, con el fin de lograr un desempeño académico de calidad
- La evaluación del personal docente aplica a todos los profesores, independiente del tipo de vinculación que tengan con la Universidad de Caldas.

Del plan de mejoramiento

Los resultados arrojados en la evaluación permitirán identificar objetivamente las potencialidades y áreas de mejora del docente. Con base en esta información se crearán estrategias de mejoramiento o incentivos que ayuden a mejorar el nivel de competencia de manera continua, y a incrementar el desempeño del docente y de la organización.

- Es el conjunto de acciones de formación docente, diseñado y ejecutado para favorecer la superación de las debilidades que se evidencien en la evaluación del desempeño de la docencia
- Cada pregunta de los instrumentos evaluada de manera no satisfactoria hará parte de un plan de mejoramiento para el docente

- Los diferentes planes de mejoramiento estarán a cargo del Jefe de la Oficina de Gestión Humana, quien los construirá con el director de departamento correspondiente y el docente
- El plan de mejoramiento será incluido en la labor académica de los profesores en el ítem de otras actividades académicas, y no descontará horas de docencia directa de su labor académica.

Etapas

- Definir proceso de socialización con los Consejos, las Asociaciones, los docentes y los estudiantes
- Realizar una prueba piloto de aplicación del instrumento con el fin de identificar si se mide lo que se debe medir
- Definir el mejor momento para evaluar.

BIBLIOGRAFÍA

- Arenas Ortiz, F. y Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), 43-56
- B., E. J.; O., S. R. y G., M. C. (2014). *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 (UNAUOLA)*. Medellín.
- Bobadilla Yzaguirre, M.; Callata Nosiglia, C. y Caro Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Trabajo de Investigación Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, Universidad del Pacífico, Perú.
- Borda Garzón, N. J. y Sánchez Piraquive, L. A. (2008). *Factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral del personal administrativo Gamma Ingenieros S.A, Bogotá D.C.* Trabajo de grado programa Trabajo Social, Universidad de la Salle, Bogotá, D.C.

Botero, C. y Terán, A. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*.

Briceño, K. y Salas, K. (2010). *Autoeficacia y vulnerabilidad al estrés en adolescentes para prevenir el síndrome de inmunodeficiencia adquirida*. Trabajo especial de grado Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Políticas, Administrativas y Sociales, Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-10-03967.pdf>

Bruner, J. S. *The process of education*. Harvard University Press.

Comité Mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo. (1984). Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo. Novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. *Revista Española de Comunicación en Salud*.

Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú.

García Gutiérrez, J. y Orozco Valencia, L. M. (2016). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en algunas instituciones del sector*

educativo colombiano. Trabajo de grado Especialización en Gerencia del Talento Humano, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Manizales.

Disponible en:

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2619/Luisa_Orozco_proyectodegrado_2016.pdf?sequence=1

León Jaramillo, L. M.; Méndez Solarte, L. V. y Ruíz Gutiérrez, A. (2015). *El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. Trabajo de grado Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Manizales.

Lozano Paz, C. R. (2015). *Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Disponible en:
http://upc.aws.openrepository.com/upc/bitstream/10757/607403/6/Lozano_P_C_Wod.pdf

Marrau; Archina; Lúquez & Ponce. (2007). *Salud en el trabajo*. SciELO Colombia. Disponible en: www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124

Mateus-Galeano, E. M. y Céspedes-Cuevas, V. M. (2016). Validez y confiabilidad del instrumento "Medición de la autoeficacia percibida en apnea del sueño" - SEMSA. *Aquichan*, 16 (1), 67-82.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1). ISSN 0465-546X. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Olivari Medina, C. y Urra Medina E. (2007). Autoeficacia y conductas de salud. *Ciencia y Enfermería*, XIII (1), 9-15. ISSN 0717-2079

Peláez Arcila, S.M. y Cuellar García, S. (2004). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. Trabajo de grado Especialización Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Manizales.

República de Colombia. Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 02646 del 2008*. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para

la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Bogotá, D.C.

República de Colombia - Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, D.C. ISBN 978-958-8361-93-2.

Riquelme Orellana, E.; Rojas Habibe, A.; Jiménez Figueroa, A. *Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile*.

Rodríguez, E.; Sánchez Gómez, J.; Dorado, H. A. y Ramírez, J. M. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4 (2).

Ros Pérez-Chuecos, R. *Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica*. España: Universidad de Murcia.

Ruiz de Chávez D.; Pando, M.; Aranda, C. y Almeida, C. (2014). *Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas*.

Schaufeli & Bakker. (2003). Utrecht work engagement scale.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales.

Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14).

Zapata Bueno, N. y Melo Camacho, R. A. (2015). *Engagement y productividad en las*

empresas. Trabajo de grado programa Administración de Negocios

Internacionales, Universidad del Rosario, Bogotá D.C.

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532007000100002&script=sci_arttext