

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT
DURANTE EL PERIODO ACADEMICO 2016.**

**KAREN ELIZABETH PEREA ROJAS
YULEIDY ANGELICA NOCUA SEMA**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERIA
GIRARDOT
2017**

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT
DURANTE EL PERIODO ACADEMICO 2016.**

**KAREN ELIZABETH PEREA ROJAS
YULEIDY ANGELICA NOCUA SEMA.**

**DOCENTE INVESTIGADORA
ENFERMERA ESPECIALISTA EN AUDITORIA EN SALUD Y CANDIDATA A
MAESTRIA EN SALUD MENTAL COMUNITARIA
AMANDA ORTIZ DONCEL**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERIA
GIRARDOT
2017**

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradezco a Dios por permitirnos terminar este proceso de formación y poder superar los obstáculos, a nuestras familias quienes con su apoyo incondicional alcanzamos nuestros objetivos propuestos.

A nuestra asesora de tesis la Docente Amanda Ortiz Doncel que con su dedicación, orientación, acompañamiento y paciencia logramos obtener mayor conocimiento y tener más interés sobre la investigación.

A la Universidad de Cundinamarca por habernos abierto las puertas para iniciar y dar por finalizada la formación como profesional, igualmente a todos los docentes que nos brindaron su colaboración y conocimientos para seguir superándonos cada día.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. PROBLEMA..... | 20 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 20 |
| 2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 23 |
| 2. OBJETIVOS..... | 24 |
| 2.1 OBJETIVO GENERAL | 24 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS | 24 |
| 3. JUSTIFICACIÓN | 25 |
| 4. MARCO DE REFERENCIA..... | 27 |
| 4.1 MARCO CONCEPTUAL | 27 |
| 4.2 MARCO ÉTICO | 32 |
| 4.2.1 RESOLUCIÓN Nº 008430 DE 1993..... | 32 |
| 4.2.3 Ley 911 de 2004..... | 32 |
| 4.2.4 Ley 266 de 1996..... | 32 |
| 4.3 MARCO LEGAL | 34 |
| 4.3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991 | 34 |
| 4.3.2 LEY 1616 DEL 21 DE ENERO DEL 2013 | 34 |
| 4.3.3 RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 | 35 |
| 4.3.4 Ley 100 del 23 de diciembre de 1993..... | 37 |
| 4.3.5 PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA. | 37 |
| 4.4 MARCO INSTITUCIONAL..... | 37 |
| 4.4.1 La Universidad | 37 |
| 5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES | 43 |
| 6. DISEÑO METODOLOGICO..... | 44 |
| 6.1 ENFOQUE..... | 44 |
| 6.2 TIPO DE ESTUDIO..... | 44 |
| 6.3 POBLACION EN ESTUDIO..... | 44 |
| 6.3.1 Universo | 44 |

| | |
|---|----|
| 6.3.2 Población y Muestra | 44 |
| 6.3.3 Método de selección de la muestra | 44 |
| 6.4 INSTRUMENTOS Y METODOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION | 44 |
| 7. ANALISIS DE RESULTADOS | 46 |
| 8. CONCLUSIONES | 58 |
| 9. DISCUSION | 59 |
| 10. RECOMENDACIONES | 60 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA | 61 |
| 10. ANEXOS: | 63 |
| 10.1 INSTRUMENTO: | 64 |
| <i>INSTRUMENTO- CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA Y LABORAL</i> <i>DE LOS DOCENTES DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT</i> <i>I-II PERIODO 2016</i> | 64 |
| ANEXO B. TABLAS | 65 |

LISTA DE GRÁFICAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Gráfica 1. Distribución por género..... | 39 |
| Gráfica 2. Distribución de los docentes por edad..... | 40 |
| Gráfica 3. Distribución del tipo de procedencia..... | 41 |
| Gráfica 4. Distribución por estado civil..... | 42 |
| Gráfica 5. Distribución de los docentes por nivel de escolaridad..... | 43 |
| Gráfica 6. Distribución por el lugar de residencia actual..... | 44 |
| Gráfica 7. Distribución por tipo de vivienda..... | 44 |
| Gráfica 8. Distribución personas a cargo por estrato socioeconómico..... | 45 |
| Gráfica 9. Distribución según sección donde trabaja y nivel de escolaridad..... | 46 |
| Gráfica 10. Distribución de los docentes por tipo de contrato..... | 47 |
| Gráfica 11. Distribución de horas diarias de trabajo y modalidad de pago..... | 48 |
| Gráfica 12. Distribución de antigüedad en la UDEC relacionado con el programa académico..... | 49 |
| Gráfica 13. Distribución porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social por programas..... | 50 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Distribución porcentual profesión y ocupación..... | 45 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar socio-demográficamente y laboral al personal Docente que trabaja en la Universidad de Cundinamarca, Seccional Girardot, durante el periodo académico del 2016.

Metodología: Se seleccionaron 65 docentes con dedicación tiempo completo de los Programas de Enfermería, Administración de Empresas, Ingeniería Ambiental y Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lenguas Castellana e inglés de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot.

Conclusiones: De acuerdo a la investigación realizada a 65 docentes de TCO de la Universidad de Cundinamarca de la Ciudad de Girardot, se concluye que:

Según la caracterización sociodemográfica el género femenino predomina en un 92%, con edades entre 30 a 39 años con un 35.3%, los docentes proceden de Girardot en un 55.3%, la mayoría son casados en un 46%, el nivel de formación postgradual es el de especialistas en más del 50%, de los docentes encuestados el 98% residen en zona urbana, cuentan con vivienda propia en un 58,4%, con estrato socioeconómico nivel 3 en un 67,6% de los cuales 14 de los docentes no tienen personas a cargo y solo un docente tiene 4 personas a cargo.

De acuerdo a las características laborales los resultados muestran que el mayor número de los docentes encuestados en un 47.7% son de la profesión de enfermería, los docentes refieren en un mínimo porcentaje de 1,5% profesiones como administración pública y biólogo. Los participantes tienen una antigüedad en el cargo como docentes de 0 a 10 años en un 40%.

En el programa de enfermería hay mayor número de docentes con especialización, el programa de ingeniería ambiental cuenta con mayor número de docentes maestrantes. Se evidencia que en los programas de ingeniera ambiental y licenciatura cuentan con docentes de nivel posgradual de doctorado.

La mayoría de los docentes dedican sus horas laborales a la docencia y en un mínimo porcentaje a la investigación y proyección social. El programa académico con mayor dedicación a la docencia es el programa de enfermería con 906 horas (32 Docentes).

Palabras Clave: Institución, educación, Docente, salud mental, demográfica.

ABSTRACT

Objective: to determine socio-demographically and work to the teaching staff that works in the University of Cundinamarca, Girardot Section, during the academic period of 2016.

Methodology: 65 teachers were selected with full time dedication of the Nursing Programs, Business Administration, Environmental Engineering and Bachelor's Degree in Basic Education with emphasis in Humanities and Spanish and English Languages of the University of Cundinamarca Girardot sectional.

Conclusions: According to the research carried out on 65 teachers of TCO of the University of Cundinamarca of the City of Girardot, we conclude that:

According to the sociodemographic characterization the female gender predominates in 92%, with ages between 30 to 39 years with 35.3%, the teachers come from Girardot in 55.3%, the majority are married in 46%, the level of postgraduate training is The specialists of more than 50%, of the teachers surveyed, 98% live in urban areas, have their own homes in 58.4%, with a socioeconomic level 3 in 67.6% of which 14 of the teachers They do not have people in charge and only one teacher has 4 people in charge.

According to the labor characteristics, the results show that the greatest number of the teachers surveyed in 47.7% is of the nursing profession, the professors refer in a minimum percentage of 1.5% professions as public administration and biologist. The participants have seniority in the position as teachers of 0 to 10 years in a 40%.

In the nursing program there are more teachers with specialization, the environmental engineering program has more teachers. It is evident that in the programs of environmental engineering and bachelor's degree they have teachers of postgraduate level of doctorate.

Most of the teachers dedicate their working hours to teaching and in a minimum percentage to the research and social projection. The academic program with the greatest dedication to teaching is the nursing program with 906 hours (32 Teachers).

Key words: Organizations, Competency-Based Education, Faculty, Mental Health, Population Surveys.

INTRODUCCION

El proceso de trabajo docente, proporciona el desarrollo personal del trabajador, y se ve determinado por: los objetos-sujetos de trabajo (estudiantes), la organización y división del trabajo aprovechamiento del tiempo de trabajo, la cantidad e intensidad, vigilancia y control, tipo de actividad y calidad del trabajo, disposición del puesto de trabajo y aplicación de técnicas que faciliten el desempeño de la tarea e influyan en la productividad y el confort.¹ De tal modo que puedan intervenir en el comportamiento, satisfacción y productividad del personal docente.

El desequilibrio entre el puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada persona, han originado la aparición de determinados riesgos psicosociales cuya prevalencia se ha ido incrementado a lo largo del tiempo y se ha constituido en un problema social y de salud pública, que conlleva por tanto, a la enfermedad del empleado y a un gran costo económico y social para el empleador. Estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.²

Por lo anterior es necesario realizar el estudio de caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca seccional Girardot identificando las condiciones individuales como lo es la edad, género, estado civil, lugar de procedencia, tipo de vivienda, entre otras; y las características laborales como es el tiempo laborando en la universidad, antigüedad en la empresa, los tipos de cargo ya sea administrativo o Docente, tipos de actividades que realiza como lo es en docencia, investigación y proyección social, facultad o programa donde trabaja, tipo de contrato y número de horas actualmente establecidas. Características que también pueden conllevar a factores de riesgo intra o extra laborales ya que dependiendo de su condición de vida personal y familiar se va a reflejar el desempeño a nivel laboral de los docentes.

En el presente estudio se evidencia las características sociodemográficas y laborales a los que están expuestos los docentes teniendo en cuenta las condiciones, individuales, sociales y familiares, todo esto con el fin de que se

¹ CANTOR lady., MUÑOS Alba. Revista cubana de higiene y epidemiología. Caracterización sociodemográfica y de salud vocal en docentes universitarios en Bogotá D.C., Colombia. Vol. 49 no.1.enero-abril. 2011.

² SARMIENTO GOZALEZ, María Claudia. Factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2012, pág. N. 12, (factores de riesgo psicosocial intralaboral). Universidad EAN. Facultad de posgrados. Bogotá.

tomen medidas de intervención para mitigar o disminuir factores de riesgo que puedan perturbar la salud física y mental de los docentes, además del desarrollo de sus actividades.

1. PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación tiene como propósito la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como personas responsables, competentes y comprometidas con el desarrollo social, conocimientos y habilidades que le permitirán desempeñarse. Por lo tanto investigaciones que se han realizado a nivel mundial refieren que los sistemas de educación superior están siendo sometidos a fuertes presiones para elevar la calidad de su enseñanza hasta el punto que ésta se ha convertido en su prioridad estratégica³.

Teniendo en cuenta que cuando se habla de salud, es el completo bienestar físico, psicológico y social y que no solo se refiere a enfermedades de origen metabólico sino también las que surgen a partir de situaciones laborales por eso es necesario implementar métodos que logren un estado de salud óptimo para los docentes.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que, para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo en el personal docente, resulta imprescindible que se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño laboral y personal⁴.

En México, el profesor de educación superior lo conciben de la siguiente manera: "Debe tener la capacidad de realizar con alto desempeño las funciones básicas de docencia, generación y aplicación innovadora de conocimiento, tutoría y gestión académico administrativa⁵.

En Venezuela se realizó el estudio de Cultura preventiva del riesgo laboral del docente refiere que la docencia requiere de entrega, idealismo, servicio a los demás; por la multiplicidad de funciones genera una carga psíquica significativa, que desencadena posibles alteraciones psicológicas y significativos grados de estrés, que incluso pueden generar importantes limitaciones físicas⁶.

³ GUSMAN, Jesús Carlos. Perfiles educativo. La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? vol.33 spe. México ene. 2011. Pag N.1

⁴OLMEDO, Bertha., DELGADO Iván., LOPEZ Marilu., VELASQUEZ Juan Carlos., MORA Bertha., VELASCO Raymundo., MONTERO Sergio. Revista cubana de investigaciones biomédicas. perfil de salud en profesores universitarios y su productividad. Ciudad de la habana Vol.32 No.2. junio 2013.

⁵GUSMAN, Jesús Carlos. Perfiles educativo. En: La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? vol.33 spe. México ene. 2011. Pag N.3

⁶ MÉNDEZ, Elita, FIGUEREDO, Carlos, CHIRINOS, Edgar, GOYO, Aurora, RIVERO, Eduarda. Cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario Multiciencias. Universidad del Zulia Punto Fijo, Venezuela, vol. 11, núm. 1, enero-abril, 2011.

En Latinoamérica, el sector académico también experimentó cambios importantes durante la década pasada, debido al interés de las universidades por mejorar su competitividad internacional y la calidad de los servicios ofrecidos a la sociedad. Sin embargo, pocos estudios en este medio han evaluado la relación entre los estresores laborales y la salud de los profesores universitarios. Recientemente, el grupo de investigación Estrés y Salud, de Colombia, estudió esta temática y encontró una asociación importante entre diferentes factores psicosociales ocupacionales de riesgo y varios indicadores de salud, tales como el síndrome de burnout, la ansiedad y los problemas de sueño, los síntomas psicósomáticos y la depresión. En el estudio ya mencionado estableció que varios factores psicosociales laborales de riesgo como la tensión laboral describe condiciones de trabajo que combinan muchas demandas laborales con pocas oportunidades de control laboral que se relacionaron con indicadores de salud mental, pero no con la tensión arterial. Esta relación fue moderada por variables demográficas y de trabajo, tales como la edad, el sexo, el rango académico y el tipo de contrato laboral, por ejemplo los resultados de muchas investigaciones señalan que las mujeres son quienes reportan mayores niveles de conflicto, porque asumen las principales labores relacionadas con la crianza y el cuidado del hogar⁷.

En Colombia rige la ley 115 de 1994, Ministerio de Educación Nacional, Colombia). A partir de lo decretado en esta ley, la formación docente se entiende como un proceso permanente y transversal “Siendo el docente un sujeto social que ejerce la profesión de enseñar y gestionar aprendizajes.” El docente es quien determina ser un gestor educativo y está en la capacidad de organizar, proponer, decidir, liderar, coordinar y retroalimentar, todo con el fin de reflejar desde la gestión procesos óptimos y facilitadores de soluciones a la necesidad que emana la comunidad educativa inmersa en la institución de educación superior⁸. Por lo anterior un profesor de calidad debe tener un conjunto de capacidades, que deben evidenciarse en sus desempeños laborales como docente.

En Medellín Antioquia se realizó un estudio sobre una aproximación los factores de riesgo psicosocial a los que están expuesto los docentes en donde refiere que los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan profundamente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo Estado, que apenas desde el año 2008, legisló al respecto en Colombia⁹.

⁷ GÓMEZ ORTIZ Lyria Esperanza, PERILLA TOROANGÉLICA María Hermosa. Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. 14 de noviembre del 2014.

⁸ RICO MOLANO, Alejandra Dalila. La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia, vol. 12, núm. 1, 2016, pp. 55-70 Universidad La Gran Colombia Quindío, Colombia.

⁹ VELÁSQUEZ ARBOLEDA, Oscar Hernán, BEDOYA BEDOYA, Oscar Hernán. Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Vol.10 No.2, 2010. Versión Digital. Facultad de Educación- Universidad de Antioquia. Medellín Col.

En el estudio realizado en Bogotá Colombia sobre caracterización sociodemográfica y de salud vocal de los docentes pone en manifiesto que las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, entre otras pueden modular a la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra y extra laboral. De acuerdo con Illera (2006), considera que según la edad puede existir un periodo de sensibilización debido a que habrían unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas. Según el género, serían principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, por razones diferentes como tener doble carga de trabajo que conlleva tanto la práctica profesional como la tarea familiar, así como, la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer. El estado civil en donde las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables.¹⁰

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extra laboral, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, jornada de trabajo, entre otras; ya que dependiendo de su condición de vida personal y familiar depende también la manera en la que pueda desenvolverse en su rol, aplicando hacia un nivel individual estrategias adecuadas para que no lo conlleven a afectar su salud mental o que sean vulnerables tanto a los factores de riesgo psicosocial como los laborales. Por lo tanto, es necesario realizar el anterior proceso mencionado a los docentes de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot como una de las herramientas básicas para identificar su condición individual a nivel de intra y extra laboral.

La presente investigación sobre el clima laboral de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot año 2009, aporta información general que tienen los trabajadores a nivel perceptual sobre muchos aspectos subjetivos y objetivos del trabajo y de la Institución generando así un diagnóstico obtenido por sí mismo una propuesta para que los trabajadores que percibieron aspectos de insatisfacción o de satisfacción en el trabajo. Se evidencio que dentro de esta población existen características particulares que son importantes de tener en

¹⁰ SARMIENTO GOZALEZ, Maria Claudia. Factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2012, pag N. 12, (factores de riesgo psicosocial intralaboral). Universidad EAN. Facultad de posgrados. Bogotá.

cuenta: el 70% de la fuerza laboral de la institución lo constituyen las mujeres y un 30 % los hombres. El promedio de edad es de 40 y 55 años; el de escolaridad varía: personal de mantenimiento y aseo se ubican en promedio en el bachillerato, los empleados en un nivel técnico y los directores y coordinadores de área tienen un nivel universitario con especializaciones. El promedio de antigüedad está entre 16 y 25 años.¹¹

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características sociodemográficas y laborales de los Docentes de la Universidad de Cundinamarca, Seccional Girardot, durante el periodo académico 2016?

¹¹ LEAL, José Uriel. Medición de Clima Organizacional en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot., Universidad de Cundinamarca. Bienestar universitario. Desarrollo humano. Psicología. Departamento de Cundinamarca. Girardot, agosto. 2009 pág. 3.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar socio-demográficamente y laboral al personal Docente que trabaja en la Universidad de Cundinamarca, Seccional Girardot, durante el periodo académico del 2016.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las características sociales de los Docentes que trabajan en la Universidad de Cundinamarca.
- Identificar las características demográficas de los Docentes que laboran en la Universidad de Cundinamarca.
- Identificar las características laborales de los Docentes de la Universidad de Cundinamarca.

3. JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones universidades son definidas por la Ley 30 de 1992 como “aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización”¹² y les corresponde garantizar según la Ley 1108 de 2008 un modelo de bienestar universitario que tenga como propósito generar un ambiente agradable que satisfaga las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales para los diferentes miembros de la comunidad educativa¹³.

De esto nace la importancia y necesidad de caracterizar a los docentes, es porque se identifican los diferentes rasgos sociales, demográficos y laborales que permiten conocer a que factores de riesgo psicosociales pueden ser vulnerables y que estrategias de afrontamiento emplean para mitigarlos, y de esta forma poder tomar decisiones e implementar estrategias que intervengan de manera acertada y proactiva en la prevención de esta población.

Entre ellos se encuentran los docentes universitarios de Carabobo (2005), que como menciona Segura¹⁴ deben determinar diariamente las dificultades propias de su rol académico en la institución a través de la gestión de diferentes perspectivas como la producción, comunicación, organización, calidad, cooperación y liderazgo.

Salcedo (1999), afirma que el perfil integral del docente, deben poseer rasgos fundamentales, entre los cuales se destacan, la capacidad de adaptación permanente a las nuevas circunstancias y demandas del entorno social, la tolerancia de la ambigüedad y la capacidad de afrontar situaciones confusas, es decir, de emplear exitosamente tácticas de sobrevivencia a corto plazo, así como estrategias de largo alcance¹⁵.

Según el PEI de la Universidad de Cundinamarca, la docencia por su carácter formativo y difusión, tiene una función social que determina para el docente responsabilidades científicas, éticas y morales frente a sus discípulos, a la institución y a la sociedad¹⁶.

¹²COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No. 41148. P. 1-168

¹³COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1108 (2008). Por la cual se regula el registro calificaciones de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. [En línea]. Disponible: <https://www.gobiernoenlinea.gov.co/web/guest/home/-/government-services/T347/maximized>

¹⁴SEGURA M. Competencias personales del docente. Revista ciencias de la educación. 2005 Dic; 2 (26): pp. 171 – 190.

¹⁵SEGURA M. Competencias personales del docente. Revista ciencias de la educación. Diciembre 2005; 2 (26): pág. 176.

¹⁶ UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, PEI (online). Disponible en: <http://www.unicundi.edu.co/index.php/institucion/pei>

Estos dominios que debe manejar diariamente el docente pueden probablemente convertirse en una carga de estrés que supere sus capacidades de afrontamiento en un contexto en el cual los riesgos psicosociales no pueden evitarse, pues hacen parte de toda organización laboral por tal motivo se hace necesario abordar de manera integral las condiciones sociodemográficas y laborales que influyen en la labor docente.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

En nuestro trabajo de investigación el sujeto de estudio son los Docentes de la Universidad de Cundinamarca, Con el objetivo principal de determinar las características sociodemográficas y laborales de los Docentes que se desempeñan laboralmente en la jornada diurna de la universidad de Cundinamarca del municipio de Girardot, con el fin de identificar las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes, para asumir los riesgos psicosociales a los que se enfrentan en su diario vivir, para una mayor comprensión de los términos del problema, se conceptualizaron así:

Según el PEI de la Universidad de Cundinamarca, la docencia por su carácter formativo y difusión, tiene una función social que determina para el docente responsabilidades científicas, éticas y morales frente a sus discípulos, a la institución y a la sociedad¹⁷; Se define:

- **Docente.** A las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje, también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación¹⁸.
- **Perfil del docente universitario.** Caracterizado por una postura crítica, promotor del ejercicio selectivo de la información, así como del pensar desde la complejidad, atendiendo el bien común, lo que conlleva la integración de comunidades abiertas al diálogo, donde el profesor media y facilita la estructuración de mentes creativas y propositivas que aceptan el cambio y la multiplicidad de factores, para así construir saberes propios que coadyuven en la convivencia inmediata y mediata con los demás y con el hábitat. Para asumir la educación como contradicción, el docente debe partir de que hay “dos” opciones

¹⁷ UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, PEI (online). Disponible en: <http://www.unicundi.edu.co/index.php/institucion/pei>

¹⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Art.5 Decreto 1278 de 2002. [En línea] Disponible desde <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80266.html>

antagónicas, de las que deberá indagar cómo se renacionaliza el quehacer del docente, en sus funciones de orientador formativo de las nuevas generaciones. Por un lado, existe una realidad contextual producto de múltiples entrecruzamientos que estructuran una realidad exterior (primera premisa); por otro lado, el sujeto que aprende, tiene el derecho de ser autónomo y libre (segunda premisa). De ambas se puede inferir que el sujeto que madura necesita la orientación del profesor para lograr construir un pensamiento crítico que le permita establecer la diferencia entre lo correcto, de lo que no lo es, para ser propositivo.¹⁹

- **Ámbito docente.** Presenta grandes deficiencias, entre otros motivos, por no haber evolucionado paralelamente con los avances de la ciencia y la tecnología. Además, continúa utilizando técnicas pedagógicas inadecuadas y centradas en la repetición de conceptos; de ahí que los estudiantes desarrollen la memoria y no la capacidad de pensar por sí mismos. En este sentido, el Grupo de Apoyo Pedagógico y Formación Docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional, afirma: “el enfoque pedagógico predominante es que el profesor es el erudito, el banco de datos y poseedor de la palabra verdadera. Es el emisor del conocimiento que presenta e imparte a sus alumnos que lo reciben pasivamente, lo repiten y memorizan sin opinar ni cuestionar. De esta manera se omite el proceso comunicativo e interactivo, pues el profesor poseedor del saber es transmisor de su teoría a un receptor ignorante, que sólo recibe información y así el estudiante queda relegado a repetir lo poco que pueda retener de manera mecánica, sin permitirle construir sus propios conceptos y remodelar sus estructuras mentales”.²⁰

- **Perfil Profesional.** Gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones con capacidad investigativa, conocimiento del contexto global y de los negocios. Competente para generar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de las empresas con sentido ético, responsabilidad social y ambiental²¹.

- **Afrontamiento.** Se refiere a la serie de pensamientos y acciones que capacitan a las personas para mejorar situaciones difíciles, consiste por lo tanto en un proceso de esfuerzos dirigidos a manejar del mejor modo posible (reduciendo, minimizando, tolerando o controlando) las demandas internas y ambientales. En sí el afrontamiento se define como aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas

¹⁹ GALO, adán clavijo clavijo. Modelo pedagógico alternativo, incluyente y flexible. Universidad de Cundinamarca. página 14.

²⁰MINISTERIO DE SALUD PROGRAMA DE APOYO A LA REFORMA DE SALUD. Proyecto Plan Multidisciplinario para la Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud. Bogotá, D.C. Mayo de 2002. Página 39

²¹ UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, Perfil profesional (online). Disponible en: <http://www.unicundi.edu.co/index.php/pag-admi/the-joomla-project/facultad-de-ciencias-de-la-salud/facultad-de-educacion>.

específicas internas o externas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.²²

- **Estrategias de afrontamiento.** Se han venido trabajando en los últimos años desde diferentes perspectivas en salud mental desde diferentes áreas de la salud y psicopatología, relacionándolo con las emociones y la solución de problemas ante el estrés. Siendo consideradas por Lazarus & Folkman como un conjunto de recursos conductuales y cognitivos dirigidos a la resolución de problemas y educir las respuestas emocionales de las situaciones estresantes.²³ El tipo de estrategia de afrontamiento que la persona emplee en una situación determinada depende según Garrido de la situación en sí misma y cómo la persona la evalúa a nivel cognitivo, así como también del control percibido y la activación fisiológica que genere el estresor.²⁴ Las estrategias de afrontamiento se pueden definir según Fernández – Abascal y Palmero como “una preparación para la acción, que se moviliza para evitar los daños del estresor. Por lo tanto, el afrontamiento es un conjunto de esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales, constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas e internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.²⁵ Cuando la estrategia de afrontamiento es inadecuada para la situación específica a la cual se enfrenta la persona según Escamilla, Rodríguez y González puede conllevar a un estrés crónico y la aparición de patologías o estados emocionales negativos.²⁶

- **Salud Mental.** Se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. Es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.²⁷

- **Medio ambiente laboral.** Hace referencia a las condiciones físicas, psíquicas y sociales que determinan el desempeño del trabajador en la realización de sus funciones y cumplimiento de tareas, cuando las condiciones son inadecuadas o no empujan estrategias de afrontamiento pueden ocasionar

²²LAZARUS, R. FOLKMAN, S. Estrés y procesos cognitivos. Ediciones Martínez Roca. Barcelona. 1986.

²³LÁZARUS, R. & Folkman, S. Ways of Coping Scale. Stress, Appraisal and Coping. Journal of Personality and Social Psychology 45, 150-170. 1984.

²⁴GARRIDO, Psicología de la emoción. Síntesis. España. 2000.

²⁵FERNÁNDEZ-Abascal E. & PALMERO F. Emociones y salud. Ariel Psicología. Barcelona. 1999.

²⁶ESCAMILLA, M, RODRÍGUEZ y GONZÁLEZ, G. El estrés como amenaza y como reto un análisis de su relación. Ciencia y Trabajo. Vol.32, 96-101. 2009.

²⁷LEY 1616 DEL 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Página 1

accidentes de trabajo como: enfermedades de trabajo y repercusiones poco positivas en el bienestar y la satisfacción laboral.²⁸

- **Condiciones individuales.** Son todas las características socio-demográficas como el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la educación (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, de cada trabajador. Además de las características personales existen las de tipo laboral ocupacional que son únicas para cada empleado y que en ocasiones influyen en las otras dimensiones. A su vez en este campo se tienen en cuenta características de personalidad individuales y estilos de vida.

- **Carga de trabajo.** Tenciones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

- **Factores de riesgo.** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

- **Factores de riesgo psicosociales.** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.²⁹ Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) los factores psicosociales del trabajo se entienden como aquellas características de la organización y el trabajo y su componente emocional que afectan la salud de las personas a nivel físico y psicológico³⁰, para la Organización internacional de trabajadores (OIT) los factores de riesgo psicosocial son aquellas interacciones entre el empleado y su contexto a través de las percepciones y experiencias que pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción laboral³¹ y la Unión General de trabajadores de Madrid (UGT) genero la clasificación de los factores de riesgo Psicosociales en 4 categorías: a. Medio ambiente laboral, constituido por factores como ruidos, vibraciones organización física del puesto de trabajo; b. Factores intrínsecos del trabajo, como la imposibilidad de trabajar, actividades monótonas y rígidas; c. Factores de organización de tiempos laborales, como lo son la duración de las jornadas laborales y el tipo de trabajo ejercido y d. Factores de gestión y funcionamiento de la empresa, como las actividades ambiguas y contradictorias.³²

²⁸RODRIGUEZ Erika, ARANGO Lina, GOMEZ Gloria, GAVIRIA M. Fernanda, Diagnostico del Riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud. Página 12. Medellín 2010

²⁹GIMENO, D. Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial y prevención. Archivos de prevención laboral Houston. página 7 (3), 119 – 120. Texas 2004.

³⁰ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra. (1988).

³¹ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª. Edición). España, OIT-INSHT.1998.

³²UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Guía Sobre los factores de riesgos psicosociales (1a edición.) Comisión Ejecutiva Confederal de UGT Madrid.2006.

- La evaluación de los factores de riesgo psicosociales según Martín y Pérez cumple con la función de poder identificar la magnitud de aquellos riesgos que no se han podido evitar en las organizaciones para que los empleados y empleadores puedan tomar medidas en relación a su presencia y generar estrategias de prevención que disminuyan el riesgo de efectos adversos sobre las personas expuestas a ellos.³³ En relación a lo anterior Gracia asegura que toda evaluación de riesgos psicosociales consta de identificar los riesgos y las personas expuestas a ellos, valorar cualitativa y/o cuantitativamente los riesgos y finalmente determinar si se debe evitar, controlar, reducir o eliminar el riesgo.³⁴
- **Caracterización.** Caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez Upegui, 2010)³⁵.
- **Caracterización social.** Es aquello vinculado a la sociedad. Esta noción (sociedad) se relaciona con el grupo de sujetos que mantienen interacciones y que tienen una cultura compartida, creando una comunidad.
- **Caracterización demográfica.** La demografía como disciplina que estudia las características de una población, funda sus métodos en el manejo de información estadística, por tanto no resulta de interés solo a urbanistas, sociólogos, antropólogos, arquitectos u otros profesionales de las ciencias sociales, sino también a estadísticos quienes desde su formación en el manejo de datos pueden aportar a los análisis demográficos la obtención de los resultados mediante el uso de paquetes y herramientas computacionales, como lo es el R, que facilitan la comprensión de grandes magnitudes de datos³⁶.
- **Caracterización laboral.** La institucionalista y la crítica/ neomarxista. Ambas coinciden que el trabajo es una institución social que no solo reparte ingresos sino que también estructura la sociedad, refleja relaciones de poder y de clase e inevitablemente, es sujeto de intervenciones colectivas y públicas³⁷ (Martinartiles, 2007).

³³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra. 1988.

³⁴ GRACIA, D.A. Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales organizacionales. Revista Mapfre Seguridad. vol. 23 (90).p 29-37.2003.

³⁵ CENTRO DE DESARROLLO VIRTUL, Cedevi. coordinación gestión del conocimiento. instrumento de caracterización. Pag.1. 2010.

³⁶ MEDINA, Edith. Caracterización demográfica de la población rural de la región central de Urabá. Medellín 2006.

³⁷ MARTINARTILES, A. Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Holm Detlevkohler. 2º edición. Delta publicaciones universitarias. 2007.

4.2 MARCO ÉTICO

4.2.1 Resolución N° 008430 de 1993. Según el artículo 1 del capítulo I habla de las disposiciones de estas normas científicas tienen por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud.

Según el artículo 2 del capítulo I habla de las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos, deberán tener un Comité de Ética en Investigación, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema

Según el artículo 5 del capítulo II En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Según el artículo 15 del capítulo II El Consentimiento Informado deberá presentar la siguiente, información, la cual será explicada, en forma completa y clara al sujeto de investigación o, en su defecto, a su representante legal, en tal forma que puedan comprenderla.

En el artículo 23 del Capítulo III Además de las disposiciones generales de ética que deben cumplirse en toda investigación en seres humanos, aquella que se realice en menores de edad o en discapacitados físicos y mentales, deberá satisfacer plenamente todas las exigencias que se establecen en este capítulo.³⁸

4.2.3 Ley 911 de 2004. Según el artículo 1 habla sobre el respeto a la vida, a la dignidad de los seres humanos y a sus derechos, sin distingos de edad, credo, sexo, raza, nacionalidad, lengua, cultura, condición socioeconómica e ideología política, son principios y valores fundamentales que orientan el ejercicio de la enfermería.

En el artículo 2 Además de los principios que se enuncian en la Ley 266 de 1996, capítulo I, artículo 2, Los principios éticos de Beneficencia, No Maleficencia, autonomía, Justicia, Veracidad, Solidaridad, Lealtad y Fidelidad, orientaran la responsabilidad deontológica – profesional de la enfermería en Colombia.³⁹

4.2.4 Ley 266 de 1996. Según el artículo 2 del Capítulo I principios de la práctica profesional. Son los principios generales de la práctica profesional de enfermería, los principios y valores fundamentales que la Constitución Nacional consagra aquellos que orientan el sistema de salud y seguridad social para los colombianos.

³⁸ REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD. Resolución n° 008430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de octubre de 1993.

³⁹ CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 911.

Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.693 de 6 de octubre de 2004

Son principios específicos de la práctica de enfermería los siguientes:

- **Integralidad.** Orienta el proceso de cuidado de enfermería a la persona, familia y comunidad con una visión unitaria para atender sus dimensiones física, social, mental y espiritual.

- **Individualidad.** Asegura un cuidado de enfermería que tiene en cuenta las características socioculturales, históricas y los valores de la persona, familia y comunidad que atiende. Permite comprender el entorno y las necesidades individuales para brindar un cuidado de enfermería humanizado, con el respeto debido a la diversidad cultural y la dignidad de la persona sin ningún tipo de discriminación.

- **Dialogicidad.** Fundamenta la interrelación enfermera paciente, familia, comunidad, elemento esencial del proceso del cuidado de enfermería que asegura una comunicación efectiva, respetuosa, basada en relaciones interpersonales simétricas, contundentes al dialogo participativo en el cual la persona, la familia y la comunidad expresan con libertad y confianza sus necesidades y expectativas de cuidado.

- **Calidad.** Orienta el cuidado de enfermería para prestar una ayuda eficiente y efectiva a la persona, familia y comunidad, fundamentada en los valores y estándares técnico-científicos, sociales, humanos y éticos. La calidad se refleja en la satisfacción de la persona usuaria del servicio de enfermería y de salud, así como en la satisfacción del personal de enfermería que presta dicho servicio.

- **Continuidad.** Orienta las dinámicas de organización del trabajo de enfermería para asegurar que se den los cuidados a la persona, familia y comunidad sin interrupción temporal, durante todas las etapas y los procesos de la vida, en los periodos de salud y de enfermedad. Se complementa con el principio de oportunidad que asegura que los cuidados de enfermería se den cuando las personas, la familia y las comunidades lo solicitan, o cuando lo necesitan, para mantener la salud, prevenir las enfermedades o complicaciones.

PARÁGRAFO. La práctica de enfermería se fundamenta en general en los principios éticos y morales y en el respeto de los Derechos Humanos.⁴⁰

⁴⁰ CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 266 de 1996. Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan tras disposiciones. Diario Oficial No. 42.710, del 5 de febrero de 1996.

4.3 MARCO LEGAL

4.3.1 Constitución política de Colombia 1991. Según el artículo 13 del título II en el cual establece que Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Según el artículo 366 del capítulo 5 habla del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado y este será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.⁴¹

4.3.2 Ley 1616 del 21 de enero del 2013. (Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones).

Según el artículo 1° de la ley 1616 la cual habla del objeto que permite garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Según en el artículo 3° de la ley 1616 del 2013 define La salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para

⁴¹RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C. Constitución Política. Asamblea Nacional Constituyente. 1 de 1991.

la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

Según el artículo 9°. Rige la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo.⁴²

4.3.3 Resolución 002646 de 2008. En el artículo 1° del capítulo I Habla del Objeto en la que establece disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

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

⁴²CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1616 del 21 de enero 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

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

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

Según en el artículo 7° del capítulo II Los factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extra laborales.

En el artículo 8° del capítulo II Los factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales.

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

En el artículo 19° Del capítulo 4 habla del Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Adoptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.⁴³

⁴³MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 002646 Julio 17 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. Julio 17 del 2008.

4.3.4 Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. En el artículo 162° Plan de salud obligatorio. El sistema general de seguridad social de salud crea las condiciones de acceso a un plano obligatorio de salud para todos habitantes del territorio nacional antes del año 2001. Este plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.⁴⁴

4.3.5 Plan decenal de salud pública.

Enfoque de derechos. En el escenario de los derechos humanos, el derecho a la salud se reconoce como inherente a la persona, con carácter irrevocable, inalienable e irrenunciable, determinado por su carácter igualitario y universal (para todos los seres humanos), que obedece también a su carácter de atemporalidad e independencia de los contextos sociales e históricos. El derecho a la salud alude al “disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social”, e implica una interdependencia con otros derechos; se aplica sin distinción de raza, género, religión, orientación política, orientación sexual o situación económica o social, y se refiere al nivel de salud que le permite a una persona vivir dignamente.

Perfil socio-demográfico. La población en el contexto de los Determinantes Sociales de la Salud.⁴⁵

4.4 MARCO INSTITUCIONAL

4.4.1 La Universidad. La UDEC, en el marco de las disposiciones legales y los fundamentos institucionales, presenta el Proyecto Educativo Institucional P.E.U.CUNDINAMARCA, el cual se constituye en el marco que guía el quehacer de la Institución y consagra su compromiso con la sociedad colombiana hacia el futuro, en un contexto epistemológico, social y político que responde a las necesidades de formación de ciudadanos con sólidos principios éticos, humanos y altamente calificados, aspectos que serán la impronta de una institución que trabaja por el desarrollo del Departamento de Cundinamarca y de Colombia, con un aporte significativo al contexto global.

En el P.E.U.CUNDINAMARCA se expresan los postulados o referentes esenciales que definen la naturaleza e identidad de la Universidad de Cundinamarca. Así

⁴⁴REGIMEN LEGAL DE BOGOTA D.C. **Ley 100** del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 41. 148.

⁴⁵MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Plan Decenal de Salud Pública.2012-2021.

mismo, el PEU es un acuerdo pluriestamental, producto de la reflexión crítica y la discusión colegiada, en unas instancias de participación legítima, garantizando en todo momento el respeto por la diferencia entre los estamentos que integran la comunidad universitaria.

La resignificación del PEI surge de la necesidad de lograr acuerdos en la Institución, de ahí que en éste se intente reflexionar con el ánimo de clarificar las convicciones y sus alcances; se trata de acordar y fijar propósitos, intenciones y también formas particulares de organizar el trabajo. Como consecuencia de esa construcción reflexiva, se acuerdan principios o criterios comunes de carácter pedagógico, didáctico, organizacional, de orientación y gestión. Por consiguiente, el P.E.U.CUNDINAMARCA constituye una herramienta que, a manera de marco de actuación, recoge la explicitación de principios y de acuerdos que servirán para tomar, guiar y orientar coherentemente las decisiones que se tomen y las prácticas que las personas y los grupos desarrollen en la Universidad en una construcción colectiva que orientará y fundamentará la formulación del Plan de Desarrollo Institucional y los proyectos educativos de los diferentes programas académicos.

La dinámica de los procesos que se iniciaron en el seno de la comunidad académica y las nuevas realidades que enfrenta la Institución, señalan las metas de logro para el corto y mediano plazo, que se concretarán en planes, programas y proyectos, los cuales, a partir de un proceso dinámico de planeación y supervisión, pondrán en funcionamiento los responsables de liderar la gestión académica y administrativa en la Universidad.

En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca asume el compromiso de ser un agente de la transmodernidad, caracterizada como una realidad académica, científica, visible, dinámica, abierta, reflexiva, crítica, sustentable, capaz de incorporar en su razón de ser los consensos de la humanidad, con el fin de darles respuesta efectiva y de impacto.

Por todo lo anterior, el Proyecto Educativo U. CUNDINAMARCA se construyó bajo los siguientes preceptos:

Educar para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad.

Formar no solo profesionales, sino hacer de la comunidad académica un conjunto de seres humanos integrales, responsables y solidarios. En este sentido, se busca formar un ciudadano del mundo, donde la Universidad integre los valores del departamento, la región y el país; los valores globales de los derechos humanos;

el respeto por la diversidad étnica, cultural y personal; la equidad de género y el desarrollo sostenible.

Concebir al profesor como sujeto libre, transformador, colaborativo, gestor de conocimiento, quien hace posible la universidad pública del siglo XXI. Así mismo, al estudiante como centro del proceso de formación, creador de oportunidades, autónomo, crítico y propositivo; garante de un graduado innovador, emprendedor y generador de empleo.

Garantizar que la Universidad sea una organización en constante transformación, agente de transmodernidad, caracterizada como una realidad académica, científica, visible, dinámica, abierta, reflexiva, crítica, interconectada; cuya operación sea en tiempo real.

4.4.2.1 Reseña histórica. La reconstrucción de la memoria histórica de la comunidad UDEC, desde su fundación y los diferentes momentos que reflejan su capacidad de adaptación a los cambios sociales y al desarrollo de la región hasta hoy, manifiesta su necesidad de trascender a otros espacios acordes con la modernidad y la dinámica propia de una institución generadora de conocimiento, características que se adecúan a este momento histórico y que se plasman en este documento.

Creada en 1969, mediante la Ordenanza 045 de diciembre 19, como el INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CUNDINAMARCA -ITUC-, según la cual se establece que el ITUC ofrecerá Educación Superior a hombres y mujeres que poseen título de bachiller o normalista, y que dará preferencia en un 90% a estudiantes oriundos del Departamento. Las actividades académicas inician el 1º de agosto de 1970 en la Sede de Fusagasugá con los programas de Tecnología Agropecuaria, Tecnología Administrativa y Secretariado Ejecutivo.

En abril de 1973 se dio inicio a las labores en la Seccional de la ciudad de Ubaté, los programas ofrecidos fueron: Administración de Empresas y Ciencias de la Educación. El programa de Educación comprendía un semestre básico que daba paso a dos carreras: Matemáticas e Idiomas.

El 4 de marzo de 1974 se inician actividades en la Seccional de Girardot con los programas de Enfermería, Biología y Química, y Ciencias Sociales.

En 1981, por medio del Acuerdo No. 005 del Consejo Superior, se crea el Centro de Investigaciones del ITUC, organismo de vital importancia para reorientar y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como para promover el desarrollo de las ciencias, las artes y las técnicas con el fin de buscar soluciones a los problemas de la sociedad.

El 18 de abril de 1986, mediante el Acuerdo No. 021 del Consejo Superior, se adopta el Reglamento para el personal docente de la Institución.

En 1990 el ITUC solicita al Ministerio de Educación Nacional el Reconocimiento como Universidad de Cundinamarca. El 30 de diciembre de 1.992, mediante la Resolución No.19530, se establece el reconocimiento institucional.

Una vez adquiere el estatus de universidad, se incrementa su presencia en las principales provincias del Departamento de Cundinamarca, así:

- Se crea la extensión de Facatativá mediante el Acuerdo No. 006 del 7 de julio de 1994.
- Se crea la extensión de Chía mediante el Acuerdo No. 003 del 27 de enero de 1999.
- Se crea la extensión de Chocontá mediante el Acuerdo No. 003 del 27 de enero de 1999.
- Se crea la extensión de Zipaquirá mediante el Acuerdo No. 0027 de 1999.
- Se crea la extensión de Soacha mediante el Acuerdo No. 033 del 3 de noviembre de 2000.

4.4.2.2 Misión. La Universidad de Cundinamarca es una institución pública local del Siglo XXI, caracterizada por ser una organización social de conocimiento, democrática, autónoma, formadora, agente de la transmodernidad que incorpora los consensos mundiales de la humanidad y las buenas prácticas de gobernanza universitaria, cuya calidad se genera desde los procesos de enseñanza-aprendizaje, ciencia, tecnología e innovación, e interacción universitaria.

4.4.2.3 Visión. La Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, como generadora de conocimiento relevante y pertinente, centrada en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente, la humanidad y la convivencia.

4.4.2.4 Principios institucionales

La Universidad de Cundinamarca está orientada por los siguientes principios:

- **Responsabilidad social.** La educación que imparte la Universidad es un servicio público cultural que cumple una función social dentro de una concepción integral de los valores del hombre y de su mundo.
- **Universalidad.** La Universidad estará abierta a todas las fuerzas sociales del Departamento de Cundinamarca haciendo presencia en sus municipios; se vinculará a todos los adelantos en ciencia, tecnología e innovación, y será

permeable a las distintas manifestaciones del pensamiento científico, filosófico y artístico.

- **Libertad de cátedra.** Existirá la libertad de cátedra, entendida como la facultad que tiene el docente de compartir conocimiento sin sujeción a creencias, doctrinas, concepciones políticas e ideológicas, respondiendo a un contenido programático y a principios éticos, axiológicos, científicos y pedagógicos.
- **Libertad de aprendizaje.** Entendida como el derecho que tiene el estudiante para desarrollar un pensamiento crítico frente a los conocimientos, con sujeción al principio de la libertad de cátedra y a utilizar las fuentes de información disponibles para el mejoramiento y profundización de sus conocimientos.
- **Compromiso ético.** La Universidad, por su carácter formativo y difusivo frente al conocimiento, tendrá una función social que determina para la comunidad universitaria responsabilidades éticas respecto de sus discípulos y la sociedad.
- **Pertinencia del conocimiento.** La Universidad velará por cultivar y generar el conocimiento que garantice la comprensión teórica y práctica de problemas a nivel local y translocal.
- **Autonomía.** La Universidad tiene derecho a darse y modificar su estatutos y reglamentos, designar a sus autoridades académicas y administrativas, crear, ordenar y desarrollar sus programas académicos, definir sus políticas, otorgar los títulos correspondientes; así mismo, seleccionar a sus estudiantes, profesores, y administrativos; aclarando que dicha autonomía estará sujeta al ordenamiento constitucional y legal.
- **Respeto a la diferencia.** En la Universidad prevalecerá el respeto a la diversidad ideológica, política, racial, religiosa, de género, libertad de expresión y de pensamiento. Así mismo, la convivencia dentro de la comunidad universitaria deberá desarrollarse teniendo como fundamento el respeto por los derechos humanos.
- **Excelencia académica.** La Universidad realizará sus quehaceres con criterios de pertinencia, propendiendo por alcanzar los más altos niveles del conocimiento.
- **Diversidad en la acción.** La Universidad promoverá el intelecto en todas las manifestaciones de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte, la filosofía y las demás expresiones que se encaminen al progreso y desarrollo de sus educandos y sus comunidades.

4.4.2.5 Objetivos Institucionales. La Universidad de Cundinamarca consagra como objetivos los siguientes:

- Promover el conocimiento y la reafirmación de los valores humanos, la cultura y la incorporación integral de los colombianos a los beneficios que de ella se deriven.
- Contribuir al estudio y desarrollo de tecnologías para la protección y aprovechamiento de los recursos naturales, la preservación de la vida en el planeta, la sostenibilidad con la naturaleza y el ambiente.
- Fomentar la formación profesional, en el marco de la cultura, la ciencia, la

tecnología y la innovación en el ámbito superior, y el servicio a la comunidad a través de la interacción social orientada al desarrollo que requiere el departamento y el país.

- Adelantar programas pertinentes a los intereses de las poblaciones vulnerables, a nivel urbano y rural, del Departamento de Cundinamarca.
- Fomentar la formación integral, sobre bases científicas, éticas y humanísticas, para la ocupación, el trabajo y el libre desarrollo de la personalidad, con el fin de que se integren con eficiencia y responsabilidad a las dimensiones axiológicas, profesionales, científicas, artísticas y de servicio social que requiera el departamento y el país. Así mismo, propender por una educación para la vida que favorezca los valores democráticos, la civilidad y la libertad.
- Evaluar de manera continua el quehacer institucional, tomando como referencia lo consagrado en el Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Desarrollo.
- Consolidar la presencia institucional en el contexto científico y académico, nacional e internacional, a través de resultados producto de competencias y habilidades de la comunidad universitaria UDEC.
- Propiciar la integración de la Universidad con los diferentes sectores sociales del orden local, departamental y nacional, con el propósito de ser un factor de desarrollo social, económico y político.
- Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden, buscando facilitar su articulación a la educación¹ superior y el logro de sus correspondientes fines⁴⁶.

⁴⁶ UDEC. Proyecto educativo de Cundinamarca. Acuerdo 018 del 2016.

5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| variable | Dimencion | Definicion conceptual | Indicador | Unidades de medida | Escala | valor final |
|---|--|--|---|--------------------|---|---|
| CARACTERISTICAS SOCIALES - DEMOGRAFICAS, LABORALES DE LOS PROFESORES de la UDEC | CARACTERISTICAS SOCIALES - DEMOGRAFICAS | La demografía estudia estadísticamente la estructura y la dinámica de las poblaciones, así como los procesos concretos que determinan su formación y conservación. datos como el genero, la edad, el estado marital, el nivel de instrucción y la ocupación, son algunas de las características que se consideran en el análisis de la población y además que puede ser medida o contada es susceptible al análisis demográfico. | Edad | cuantitativa | Discreta | Años |
| | | | Genero | Cualitativa | Nominal dicotomica | masculino-femenino |
| | | | Procedencia | Cualitativa | Nominal politomica | abierta |
| | | | estado civil | cualitativa | Nominal politomica | Casada/o Soltera/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o |
| | | | grado de escolaridad | cualitativa | Nominal politomica | profesional Especialista Maestria Doctorado |
| | | | ocupacion o profesion | cualitativa | nominal politomica | abierta |
| | | | lugar o residencia actual | cualitativa | nominal dicotomica | urbano rural |
| | | | Estrato socioeconomico de la vivienda | cualitativa | ordinal | 1 2 3 4 5 6 |
| | | | tipo de vivienda | cualitativa | Nominal politomica | propia familiar arriendo |
| | | | numero de personas a cargo economicamente | cuantitativa | discreta | entero |
| | Tiempo que lleva laborando en la universidad | | cuantitativa | nominal | entero | |
| | Antigüedad en la empresa | | cuantitativa | nominal | entero | |
| | tipo de cargo | | cualitativa | nominal dicotomica | Docente Administrativo | |
| | Tipos de actividades que realiza | | Cualitativa | Nominal politomica | Docente Investigacion Proyeccion social | |
| | Facultad o programa donde trabaja | | Cualitativa | Nominal politomica | Abierta | |
| | Dpto, área o sección de la empresa donde se trabaja | | cualitativa | nominal | abierta | |
| | Tipo de contrato | | cualitativa | nominal | abierta | |
| | horas de trabajo diarias contractualmente establecidas | | cuantitativa | discreta | entero | |
| | modalidad de pago | | cualitativa | ordinal | abieta | |
| | | | CARACTERISTICAS LABORALES | | | |

6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1 ENFOQUE

Estudio de abordaje cuantitativo con alcance descriptivo transversal, en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot.

6.2 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es descriptivo y transversal siendo el objetivo de este medir una serie de características como: sociales, demográficas y laborales de los docentes de tiempo completo de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot de los diferentes programas académicos ofrecidos por la seccional.

6.3 POBLACION EN ESTUDIO

6.3.1 Universo. Docentes de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot

6.3.2 Población y Muestra. Se seleccionaron 65 docentes con dedicación tiempo completo de los Programas de Enfermería, Administración de Empresas, Ingeniería Ambiental y Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lenguas Castellana e inglés de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot.

6.3.3 Método de selección de la muestra. La muestra se seleccionó de forma intencional, según las necesidades del estudio y al tamaño de la población.

6.4 INSTRUMENTOS Y METODOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

El cuestionario de caracterización contiene dos variables, sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, lugar de procedencia); y laborales (nivel educativo, áreas de conocimiento, categorías laborales docente, años de experiencia docente entre otros).

Entre los criterios de inclusión en la muestra se encuentran los siguientes:

- Ser docente de vinculación laboral tiempo completo en la Universidad seccional Girardot
- Pertener a la jornada laboral diurna.
- Que estén como docentes y no en cargos administrativos
- Firmar el consentimiento informado

Entre los criterios de exclusión en la muestra se encuentran:

- Docentes que no quieran participar.
- Llevar laborando en la institución menos de 1 año.
- Trabajar en la jornada nocturna en la institución.
- Deseo de no continuar en el estudio.
- Docentes que estén desempeñando cargos administrativos de tiempo completo.

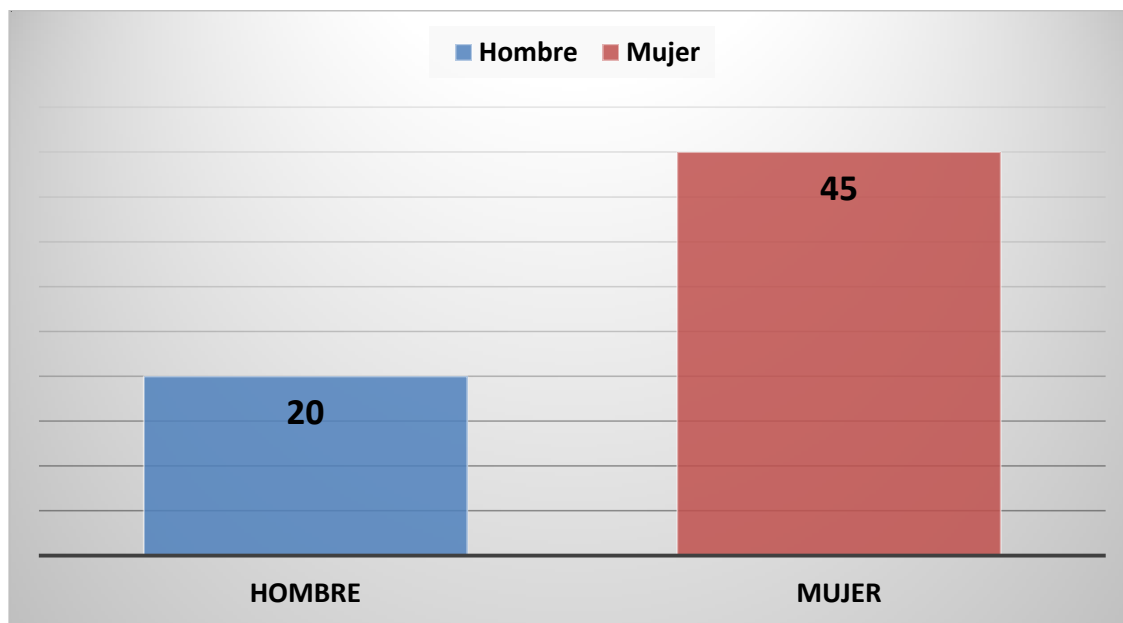
7. ANALISIS DE RESULTADOS

Según la base de datos del instrumento nombre aplicado, arroja los resultados en donde se puede analizar los aspectos sociodemográficos y laborales de cada docente participante.

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Las variables que se utilizaron en esta caracterización son: edad, sexo, procedencia, estado civil, grado de escolaridad, ocupación, profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo. A continuación, se presentan los resultados.

GRÁFICA 2. Distribución por género.



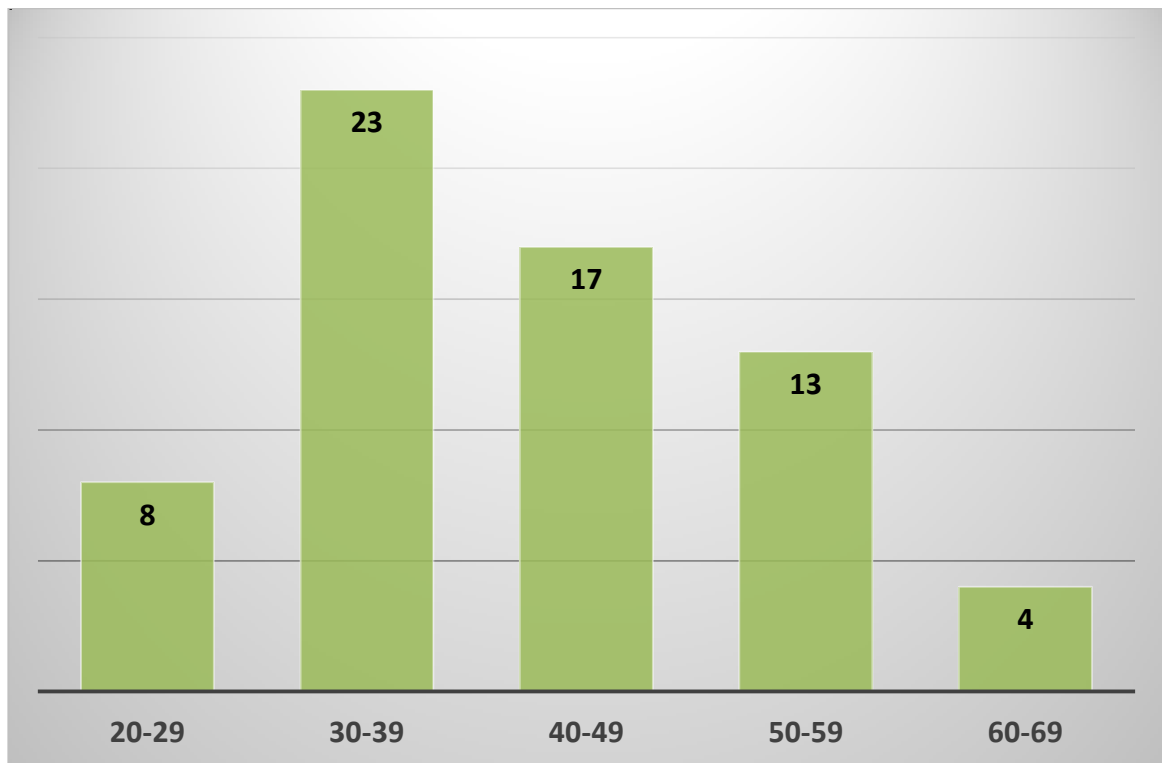
Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La grafica muestra que predomina el género femenino con un porcentaje del 69.2% (45), mientras que los hombres representan el 30.8% (20). Dando a conocer que el género femenino es quien más labora como docente en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot.

Comparándolo con **el estudio El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público** demuestra que existe una

diferencia porque en este, predomina el género masculino con un (72,7%) y el género femenino con el (27,3%)⁴⁷

GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES POR EDAD.

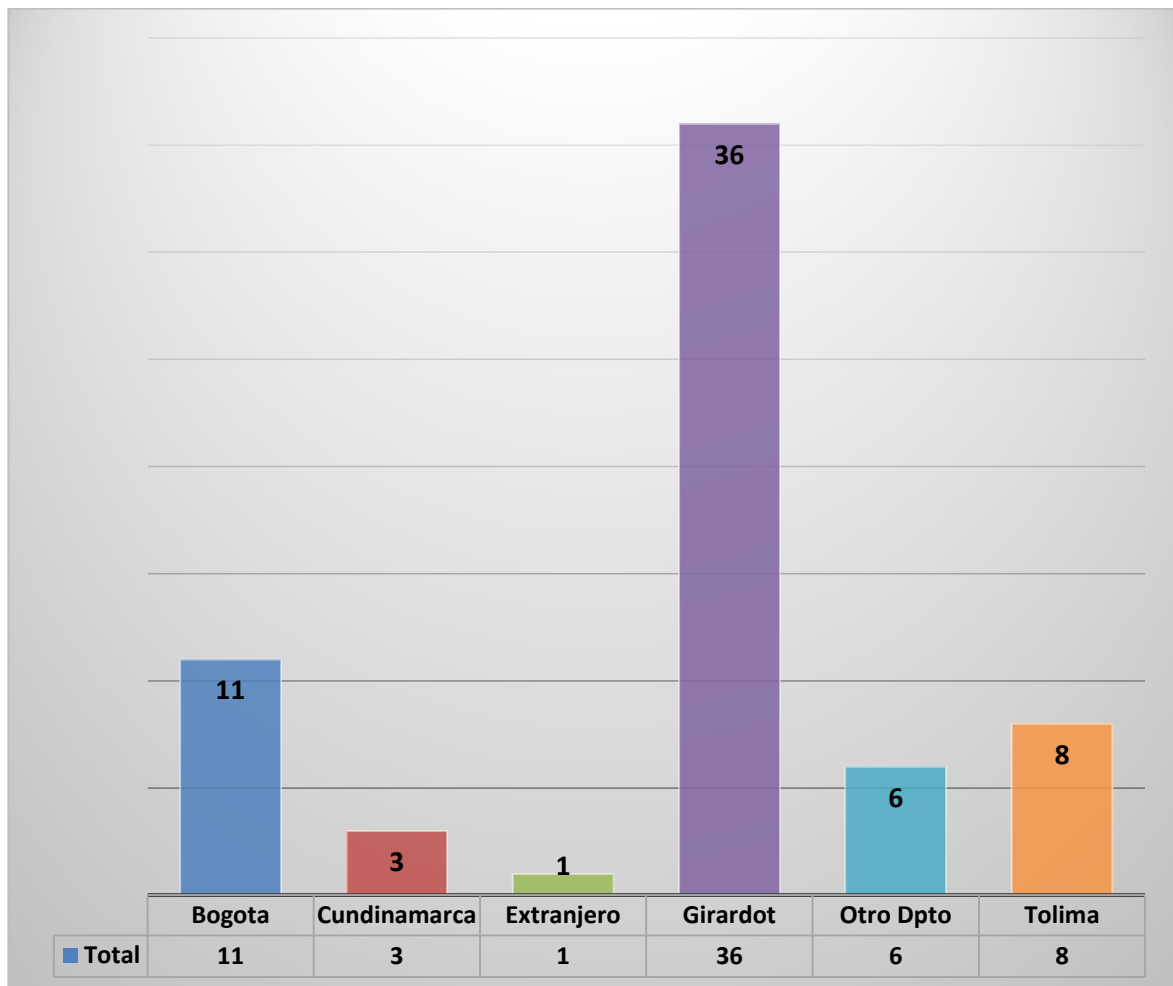


Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

De acuerdo a la gráfica, los docentes que participaron en el estudio, tienen edades comprendidas entre 20 y 69 años, observándose que predominan las edades entre 30-39 años (35.4%), seguida por edades de los 40-49 años con el 26.15%, y en un porcentaje menor en edades de 60-69 años (6.15%).

⁴⁷ Sotomayor Laura, Manuel pando Moreno. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público, Rev Cubana Hig Epidemiol vol.49 no.1 Ciudad de la Habana ene.-abr. 2011.

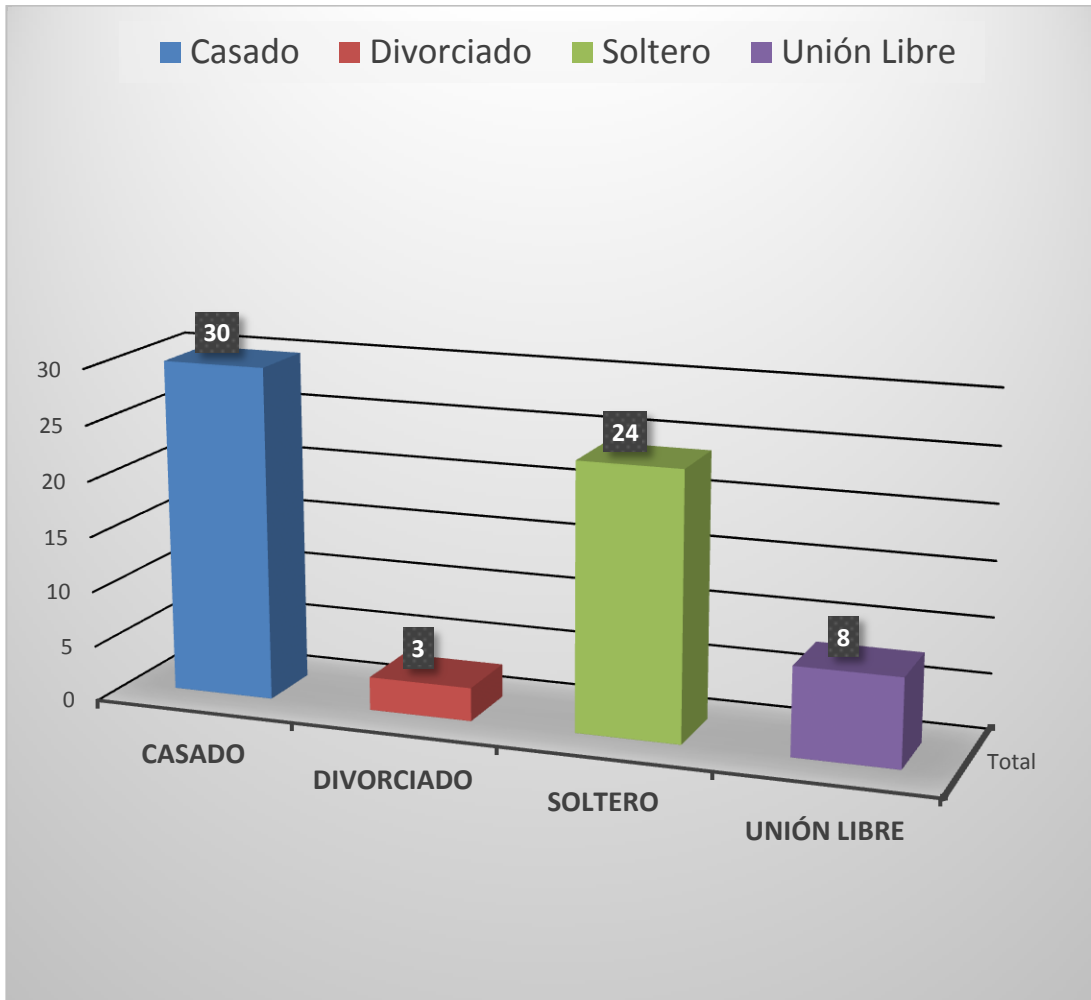
GRÁFICA 4. DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE PROCEDENCIA.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La grafica muestra que de los docentes encuestados el 55,3% (36) son de Girardot, mientras que el 16.9% (11) son de Bogotá.

GRÁFICA 5.DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL.

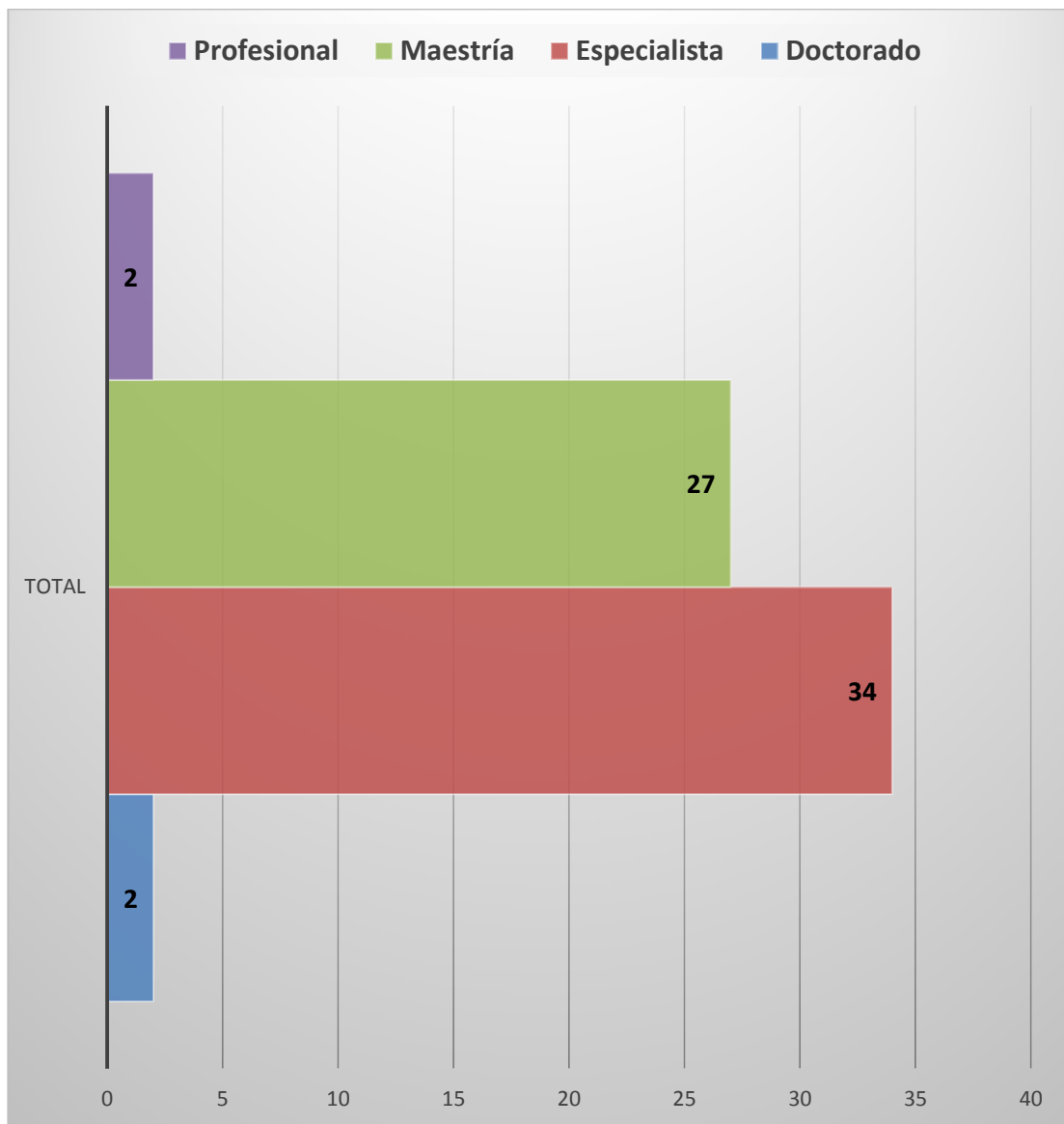


Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

El estado civil que predomina en los docentes encuestados son los casados con un porcentaje del 46%, seguido por los docentes solteros con un 37%. Al comparar con el estudio **El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público** es similar puesto que el estado civil que predomina en este son los casados con el (74,3), seguido por el (11,2%) que son solteros.⁴⁸

⁴⁸ Sotomayor Laura, Manuel pando Moreno. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público, Rev Cubana Hig Epidemiol vol.49 no.1 Ciudad de la Habana ene.-abr. 2011.

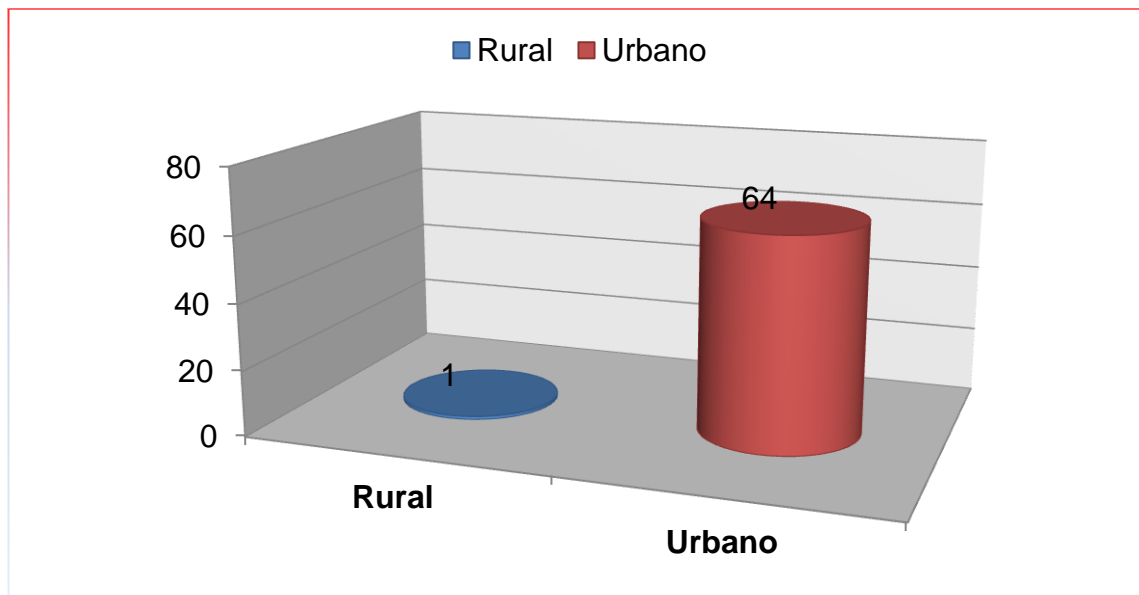
GRÁFICA 6. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES POR NIVEL DE ESCOLARIDAD.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

En la gráfica se evidencia que el nivel pos gradual de los participantes encuestados es el especialistas con un 52.5%, seguido por los docentes con maestría en un 41.5%.

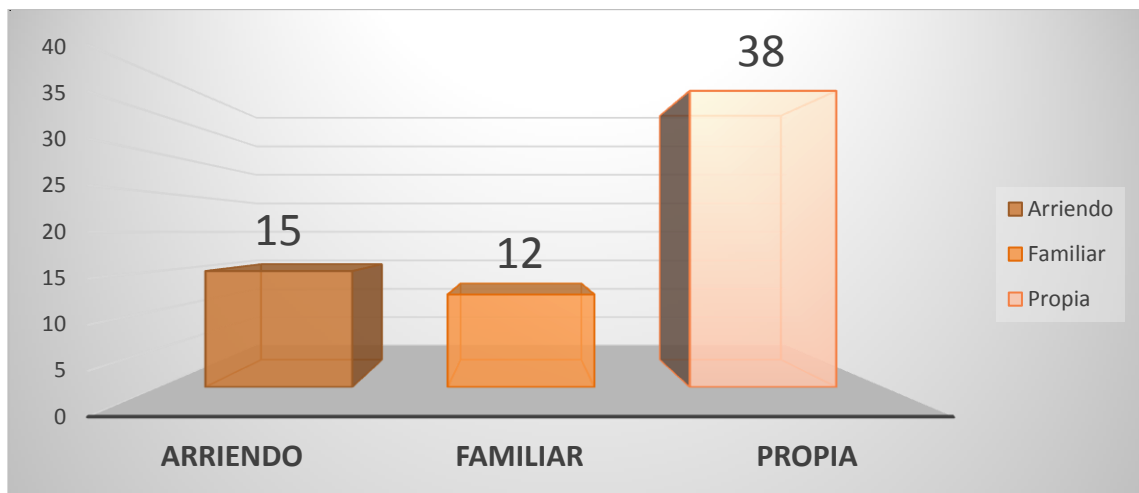
GRÁFICA 7. DISTRIBUCIÓN POR EL LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La gráfica pone en manifiesto que el 98% de los encuestados residen en zona urbana mientras que solo un 2% reside en zona rural.

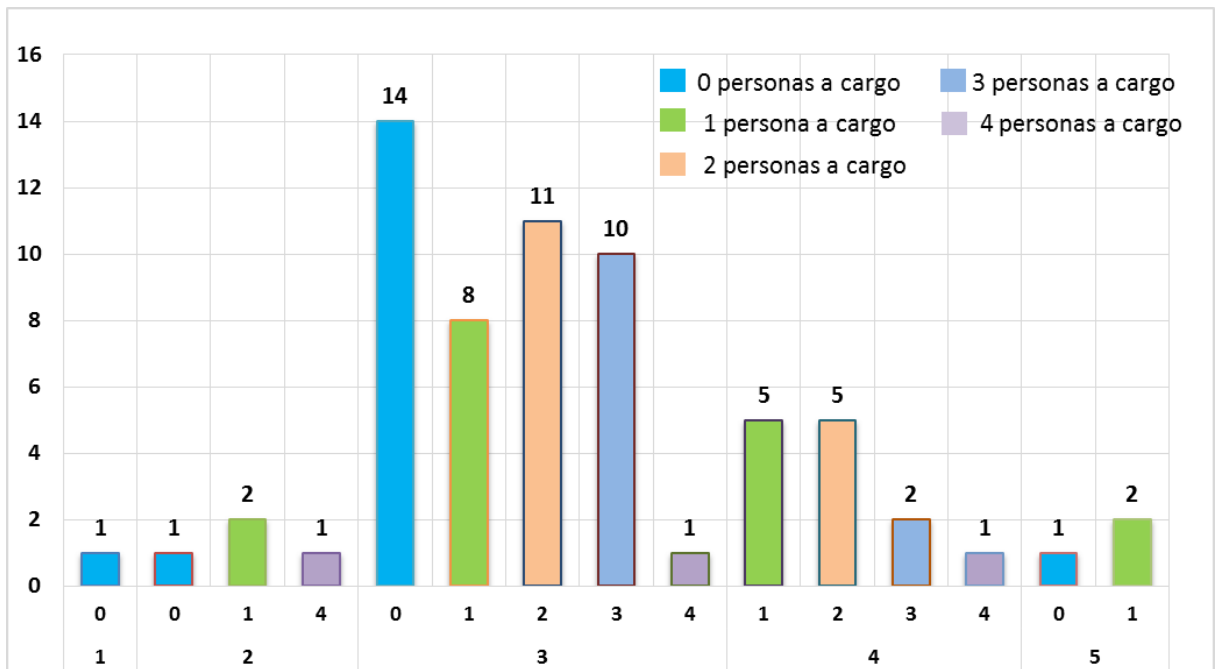
GRÁFICA 8. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

De los docentes encuestados el 58.4% (38) viven en casa propia, seguido por los que viven en arriendo con un 23% (15).

GRÁFICA 9. DISTRIBUCIÓN PERSONAS A CARGO POR ESTRATO SOCIECONOMICO.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

Se puede apreciar que el estrato socioeconómico y el número de personas a cargo de los docentes está dominado por el estrato 3 con un 67,6% (44 docentes); quienes tienen a cargo entre 0 y 4 personas.

7.2 Caracterización Laboral

En estas condiciones se incluyó información sobre el tiempo que lleva laborando en la universidad, antigüedad en la empresa, los tipos de cargo ya sea administrativo o Docente, tipos de actividades que realiza como lo es en docencia, investigación y proyección social, facultad o programa donde trabaja, tipo de contrato y número de horas actualmente establecidas.

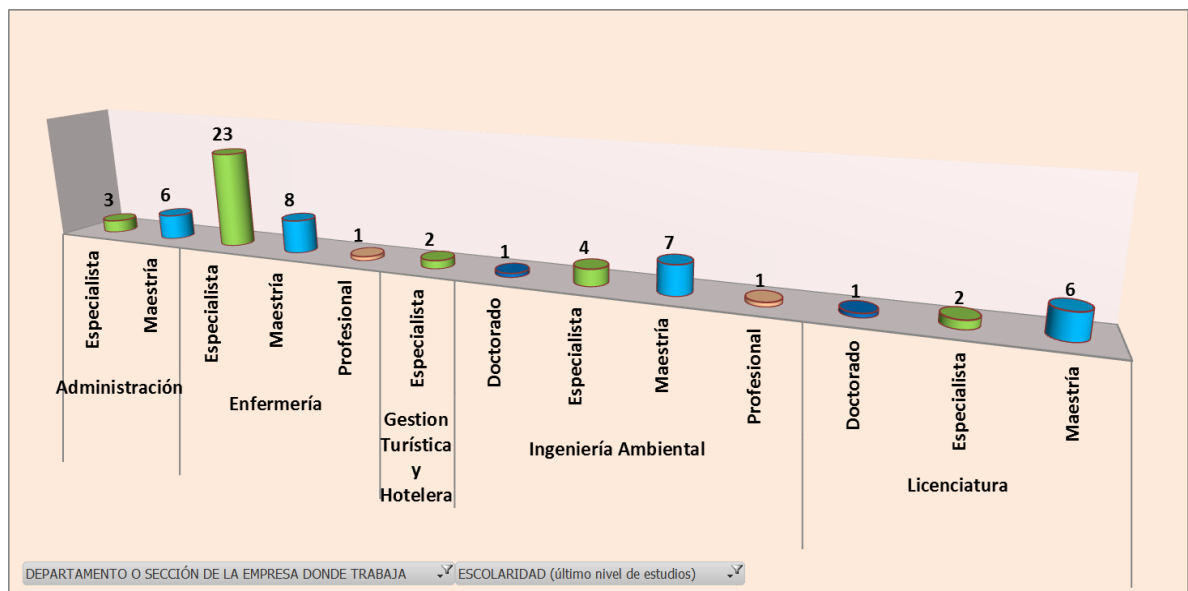
TABLA 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PROFESIÓN Y OCUPACIÓN.

| PROFESIÓN | Nº DE DOCENTES | TOTAL |
|----------------------------------|----------------|---------|
| Enfermero | 32 | 47,7% |
| Licenciados | 8 | 12,3% |
| Administrador de empresa | 7 | 10,7% |
| Biología | 2 | 3,1% |
| Ingeniero ambiental | 2 | 3,1% |
| Psicología | 2 | 3,1% |
| Químico | 2 | 3,1% |
| Administrador del medio ambiente | 2 | 3,1% |
| Economista | 1 | 1,5% |
| Ecólogo | 1 | 1,5% |
| Administrador público | 1 | 1,5% |
| Ingeniero civil | 1 | 1,5% |
| Zootecnista | 1 | 1,5% |
| Ingeniero de petróleos | 1 | 1,5% |
| Licenciado en Psicopedagogía | 1 | 1,5% |
| Ingeniero agrónomo | 1 | 1,5% |
| Total general | 65 | 100,00% |

Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La grafica muestra que la profesión que predomina en este estudio es enfermería con el 47,7%; seguido de los licenciados y administradores de empresas con el 12,3%.

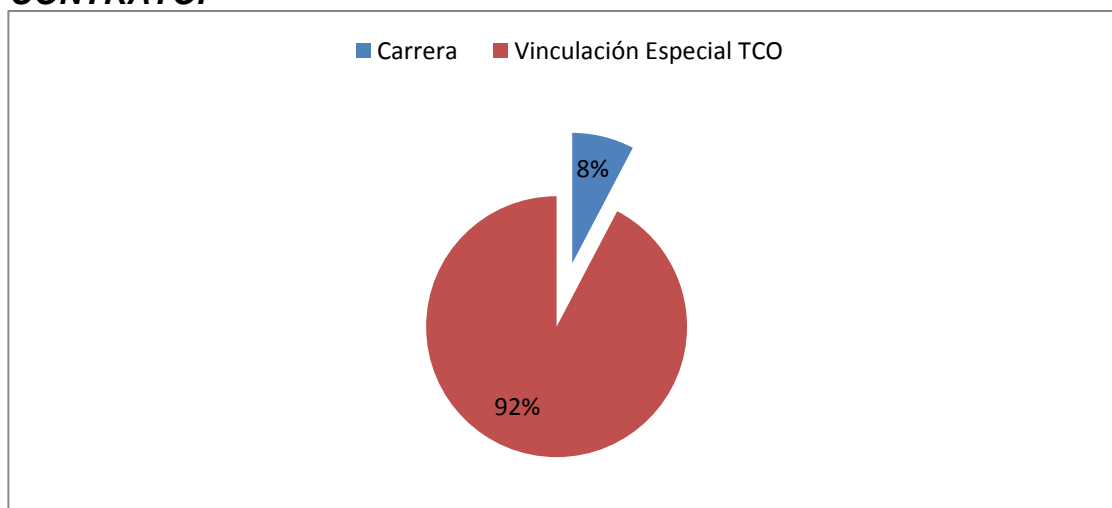
GRÁFICA 10. DISTRIBUCIÓN SEGÚN SECCIÓN DONDE TRABAJA Y NIVEL DE ESCOLARIDAD.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La gráfica nos muestra que el programa que más cuenta con docentes de formación pos gradual en maestría con un 12.3% es el programa de enfermería, seguido por el programa de ingeniería ambiental con 10.7%, y el programa académico que no cuenta con docentes maestrantes es el de gestión turística y hotelera.

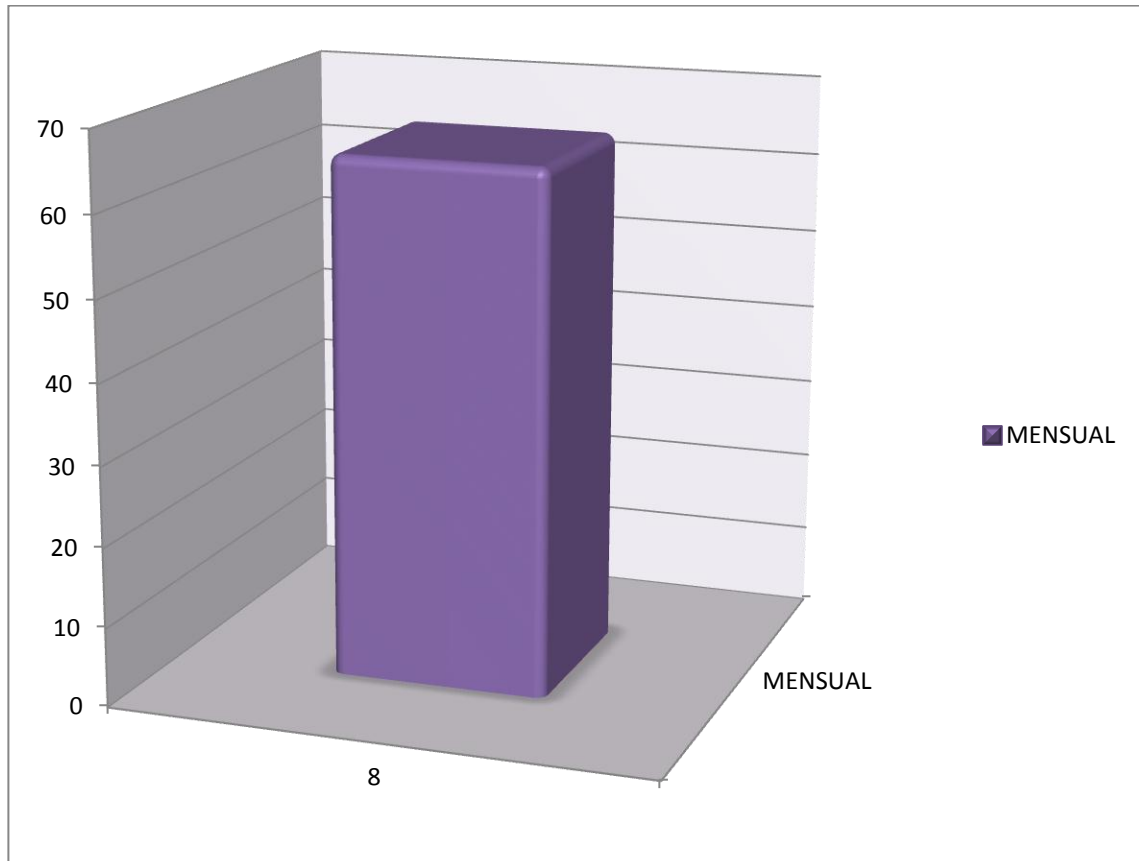
GRÁFICA 11. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES POR TIPO DE CONTRATO.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

De acuerdo a la gráfica el tipo de contrato que predomina en los docentes de la Universidad de Cundinamarca es el de vinculación especial tiempo completo con un 92% (60).

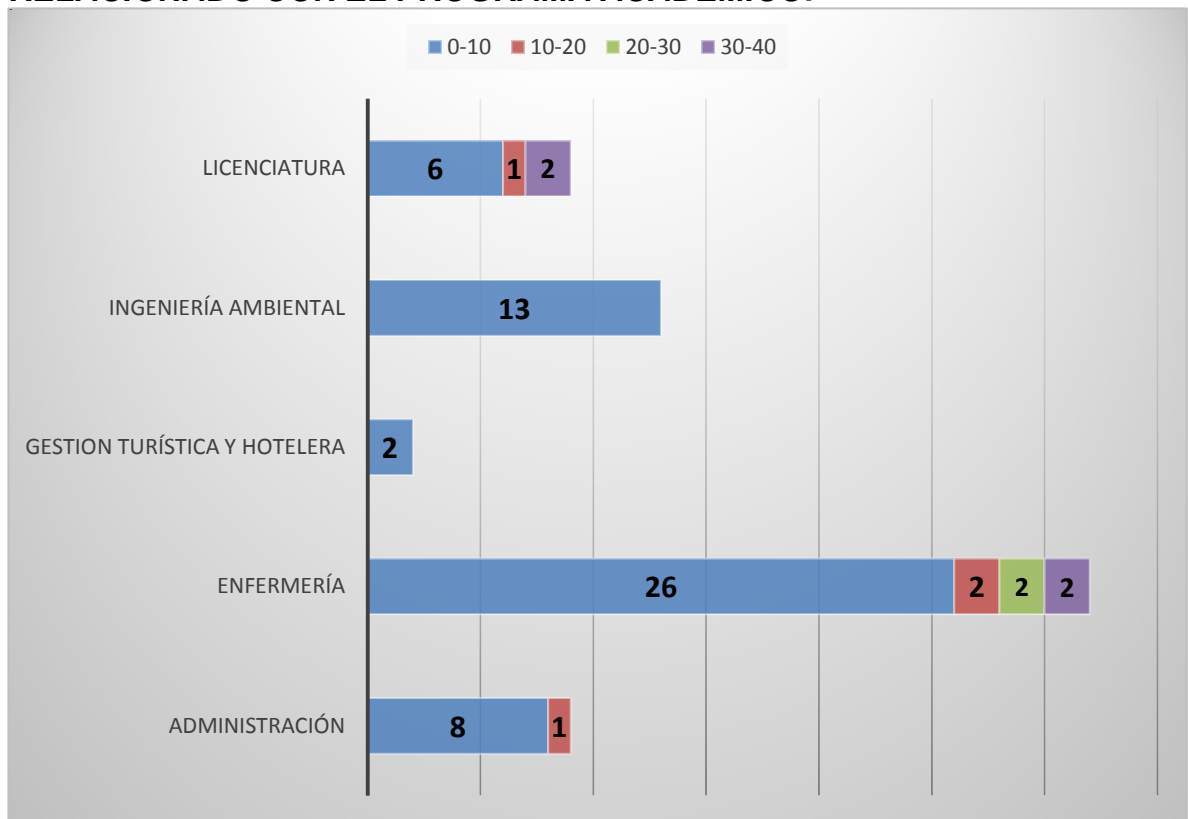
GRÁFICA 12. DISTRIBUCIÓN DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO Y MODALIDAD DE PAGO.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

De la gráfica se puede analizar que el 100% los docentes de la Universidad de Cundinamarca normalmente trabajan 8 horas diarias con una modalidad de pago mensual.

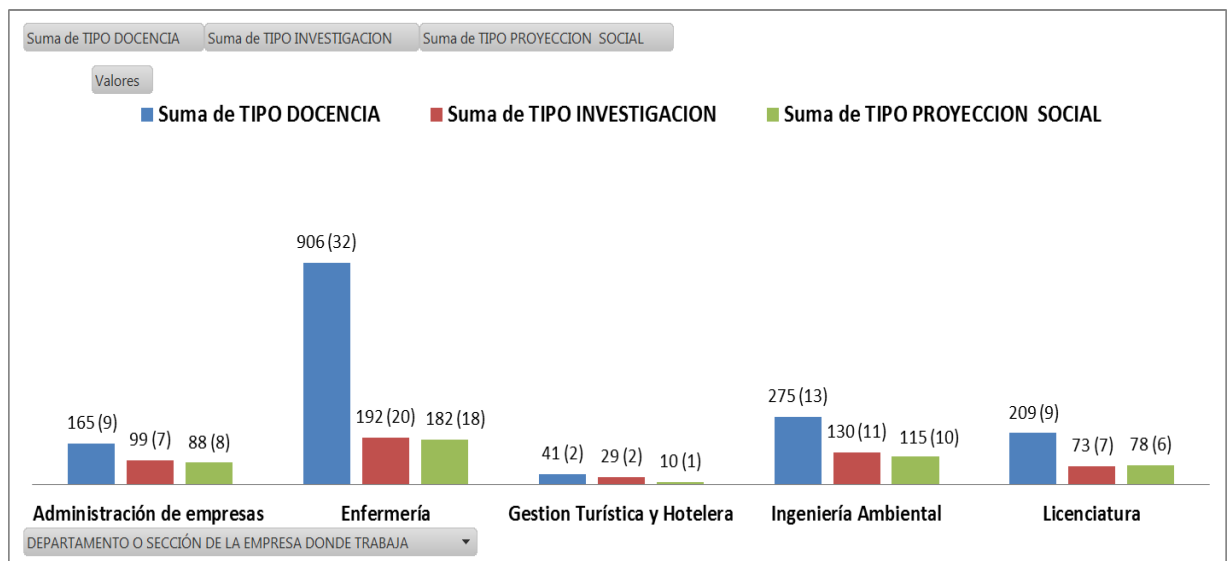
GRÁFICA 13. DISTRIBUCIÓN DE ANTIGÜEDAD EN LA UDEC RELACIONADO CON EL PROGRAMA ACADÉMICO.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La gráfica nos muestra que el mayor tiempo laborado por los docentes encuestados es de 0-10 años. En los programas académicos como el programa de enfermería laboran un 40%, Ingeniería Ambiental con un 20%, Administración de Empresas con un 12,8%, Licenciatura con un 9,2%, finalizando con el programa de Gestión Turística y Hotelera con un 3%.

GRÁFICA 14. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL POR PROGRAMAS.



Fuente: Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral.

La grafica nos muestra que los docentes encuestados dedican su mayor tiempo a la docencia, con un menor porcentaje a la ciencia, tecnología e innovación y a la interacción universitaria.

El programa académico con mayor porcentaje dedicada horas a la docencia es Enfermería con un total de 32 docentes, seguido por el programa de ingeniería ambiental con 13 docentes.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada a 65 docentes de TCO de la Universidad de Cundinamarca de la Ciudad de Girardot, se concluye que:

Según la caracterización sociodemográfica el género femenino predomina en un 92%, con edades entre 30 a 39 años con un 35.3%, los docentes proceden de Girardot en un 55.3%, la mayoría son casados en un 46%, el nivel de formación postgradual es el de especialistas en más del 50%, de los docentes encuestados el 98% residen en zona urbana, cuentan con vivienda propia en un 58,4%, con estrato socioeconómico nivel 3 en un 67,6% de los cuales 14 de los docentes no tienen personas a cargo y solo un docente tiene 4 personas a cargo.

De acuerdo a las características laborales los resultados muestran que el mayor número de los docentes encuestados en un 47.7% son de la profesión de enfermería, los docentes refieren en un mínimo porcentaje de 1,5% profesiones como administración pública y biólogo. Los participantes tienen una antigüedad en el cargo como docentes de 0 a 10 años en un 40%.

En el programa de enfermería hay mayor número de docentes con especialización, el programa de ingeniería ambiental cuenta con mayor número de docentes maestrantes. Se evidencia que en los programas de ingeniera ambiental y licenciatura cuentan con docentes de nivel posgradual de doctorado.

La mayoría de los docentes dedican sus horas laborales a la docencia y en un mínimo porcentaje a la investigación y proyección social. El programa académico con mayor dedicación a la docencia es el programa de enfermería con 906 horas (32 Docentes).

9. DISCUSION

Según el estudio de Illera (2006), se considera que en los primeros años de carrera, el profesional es más vulnerable ya que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas.

Según el género, serían principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, por razones diferentes como tener doble carga de trabajo que conlleva tanto la práctica profesional como la tarea familiar.

Respecto al el estado civil, las personas solteras son quienes tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables⁴⁹.

49 SARMIENTO GOZALEZ, María Claudia. Factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2012, pag N. 12, (factores de riesgo psicosocial intralaboral). Universidad EAN. Facultad de posgrados. Bogotá.

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar la segunda fase del estudio para identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las estrategias de afrontamiento que emplean los Docentes de tiempo completo de la Universidad Cundinamarca Seccional Girardot

Realizar la tercera fase del estudio para el desarrollo de programas o planes de intervención en la prevención de riesgos liderados por los Docentes del programa de Enfermería que orientan el área de salud mental y psiquiatría, la unidad amigable y el SG-SST.

10. BIBLIOGRAFÍA


- SÁNCHEZ, Anguita Muñoz A. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. En: Salud Laboral. España, salamanca: Amarú Ediciones; 2006.
- FETE-UGT. Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. Comisión ejecutiva confederal de UGT. Madrid: 2006.
- GUSMAN, Jesús Carlos. Perfiles educativo. En: La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? vol.33 spe. México ene. 2011. Pag N.1
- GUSMAN, Jesús Carlos. Perfiles educativo. En: La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? vol.33 spe. México ene. 2011. Pag N.3
- OLMEDO, Bertha, DELGADO, Iván, LOPEZ, Marilu, VELASQUEZ, Juan Carlor, MORA, Bertha, VELASCO, Raymundo, MONTERO, Sergio. Revista cubana de investigaciones biomédicas. En: perfil de salud en profesores universitarios y su productividad. Ciudad de la habana Vol.32 no.2. Junio 2013.
- PARRA Ciro, MORENO, Inés, SÁNCHEZ, Ecina, BECERRA Patricia, MORENO, Fanny. Dirección de publicaciones científicas: la formación de los profesores universitarios: una asignatura pendiente de la universidad colombiana noviembre 04 del 2010.
- CANTOR, lady, MUÑOS, Alba. Revista cubana de higiene y epidemiología. En: caracterización sociodemográfica y de salud vocal en docentes universitarios en Bogotá D.C., Colombia. Vol. 49 no.1.enero-abril. 2011.
- GARRIDO, Johanna; URIBE, Ana Fernanda, BLANCH, Josep maría. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombiana de Psicología, vol. 14, núm. 2, Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia.2011.
- ÁLVAREZ Botero, Carla. Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de Administración, vol. 28, núm. 48, Universidad del Valle Cali, Colombia. 2012.
- LEAL, José Uriel. Medición de Clima Organizacional en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot., Universidad de Cundinamarca, bienestar universitario, desarrollo humano. Psicología. Departamento de Cundinamarca. Girardot, agosto pág. 3. 2009.
- LEAL, José Uriel. Medición de Clima Organizacional en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot., Universidad de Cundinamarca, bienestar universitario, desarrollo humano. Psicología. Departamento de Cundinamarca. Girardot, agosto pág. 3. 2009.
- SEGURA M. Competencias personales del docente. Revista ciencias de la educación. Diciembre; 2 (26): pág. 176.2005.
- UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, PEI (online). Disponible en: <http://www.unicundi.edu.co/index.php/institucion/pei>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Art.5 Decreto 1278 de 2002. [En línea] Disponible desde <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-80266.html>
- GALO, adán clavijo clavijo. Modelo pedagógico alternativo, incluyente y flexible. Universidad de Cundinamarca. Página 14.
- MINISTERIO DE SALUD PROGRAMA DE APOYO A LA REFORMA DE SALUD. Proyecto Plan Multidisciplinario para la Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud. Bogotá, D.C. Mayo de 2002. Página 39
- UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, Perfil profesional (online). Disponible en: <http://www.unicundi.edu.co/index.php/pag-admi/the-joomla-project/facultad-de-ciencias-de-la-salud/facultad-de-educacion>.

- LAZARUS, R. FOLKMAN, S. Estrés y procesos cognitivos. Ediciones Martínez Roca. Barcelona. (1986).
- LÁZARUS, R. & Folkman, S. Ways of Coping Scale. Stress, Appraisal and Coping. Journal of Personality and Social Psychology 45, 150-170.1984.
- GARRIDO, Psicología de la emoción. Síntesis. España. 2000.
- FERNÁNDEZ-Abascal E. & PALMERO F. Emociones y salud. Ariel Psicología. Barcelona.1999.
- ESCAMILLA, M, RODRÍGUEZ y GONZÁLEZ, G. El estrés como amenaza y como reto un análisis de su relación. Ciencia y Trabajo. Vol.32, 96-101. 2009.
- LEY 1616 DEL 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Página 1.
- RODRIGUEZ Erika, ARANGO Lina, GOMEZ Gloria, GAVIRIA M. Fernanda, Diagnostico del Riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud. Página 12. Medellín 2010.
- GIMENO, D. Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial y prevención. Archivos de prevención laboral Houston. página 7 (3), 119 – 120. Texas 2004.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra.1988.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª. Edición). España, OIT-INSHT.1998.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Guía Sobre los factores de riesgos psicosociales (1a edición.) Comisión Ejecutiva Confederal de UGT Madrid.2006.
- Organización Mundial de la Salud Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra. 1988.
- GRACIA, D.A. Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales organizacionales. Revista Mapfre Seguridad. vol. 23 (90).p 29-37.2003.
- CENTRO DE DESARROLLO VIRTUL, Cedevi. coordinación gestión del conocimiento. instrumento de caracterización. Pag.1. 2010.
- MEDINA, Edith. Caracterización demográfica de la población rural de la región central de Urabá. Medellín 2006.
- MARTINARTILES, A. Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Holm Detlevkohler. 2º edición. Delta publicaciones universitarias. 2007.
- REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD. Resolución nº 008430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de octubre de 1993.
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 911. Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.693 de 6 de octubre de 2004
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 266 de 1996. Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.710, del 5 de febrero de 1996.
- RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C. Constitución Política. Asamblea Nacional Constituyente. 1 de 1991. Asamblea Nacional Constituyente.
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1616 del 21 de enero, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 2013.

- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1562 del 11 de julio, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 2012.
- MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 002646. 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. Julio 17 del 2008.
- REGIMEN LEGAL DE BOGOTA D.C. **Ley 100.** Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 41. 148 del 23 de diciembre de 1993.
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Plan Decenal de Salud Pública.2012-2021.
- SOTOMAYOR Laura, MORENO pando Manuel. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. Rev Cubana Hig Epidemiolo. Ciudad de la Habana. vol.49 no.1 ene.-abr. 2011.
- SOTOMAYOR Laura, MORENO pando Manuel. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. Rev Cubana Hig Epidemiolo. Ciudad de la Habana. vol.49 no.1 ene.-abr. 2011.

10. ANEXOS:

10.1 INSTRUMENTO:

| | |
|---|---|
|  | <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT PROGRAMA DE ENFERMERÍA</p> |
| <p>INSTRUMENTO- CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA Y LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT I-II PERIODO 2016</p> | |

Fecha de Registro:
encuesta:

Nº de

Los datos recolectados serán confidenciales solo con fines académicos y de investigación para la Tesis de Grado factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Estrategias de Afrontamiento en Docentes de la Universidad Cundinamarca seccional Girardot, durante I-II periodo académico del 2016. Los resultados se darán a conocer mediante una publicación académica.

Su participación es importante y si está de acuerdo por favor diligenciar las siguientes preguntas.

Gracias por su colaboración.

Objetivo: Caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca seccional Girardot I-II periodo 2016.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

1. Nombres y apellidos: _____
2. Fecha de nacimiento: ____ ____ _____
3. Edad: _____
4. Sexo: Hombre Mujer
5. Procedencia: _____
6. Estado civil: Casada(o) Soltera(o) Unión libre:
7. Grado de escolaridad (Ultimo nivel de estudio alcanzado): Profesional
 Especialista Maestría Doctorado
8. Ocupación: _____
9. profesión: _____
10. Lugar o Residencia actual: Urbano Rural
11. Estrato socioeconómico de la vivienda 1 2 3 4
12. Tipo de vivienda: Propia Familiar Arriendo
13. Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador):

CARACTERÍSTICAS LABORALES

14. tiempo que lleva laborando en la universidad: años _____ meses
15. Antigüedad en la empresa:
16. Tipos de cargo: Docente Administrativo
17. ¿Qué tipos de actividades realiza?
- Docencia N° horas _____
- Investigación N° horas _____
17. facultad o programa donde usted trabajar:
18. Dpto., área o sección de la empresa donde se trabaja:
19. Tipo de contrato: carrera vinculado especial TC
20. Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas:
21. Modalidad de pago:

Anexo B. Tablas

Tabla 1. Distribución según Género de los Docentes de tiempo completo de la universidad de Cundinamarca seccional Girardot 2017

| GENERO | TOTAL |
|--------|-------|
|--------|-------|

| | |
|----------------------|-----------|
| Hombre | 20 |
| Mujer | 45 |
| Total general | 65 |

Tabla 2. Distribución de los docentes según edad.

| EDAD | SEXO | | TOTAL |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|
| | Hombre | Mujer | |
| 20-29 | 2 | 6 | 8 |
| 30-39 | 3 | 20 | 23 |
| 40-49 | 8 | 9 | 17 |
| 50-59 | 4 | 9 | 13 |
| 60-69 | 3 | 1 | 4 |
| Total general | 20 | 45 | 65 |

Tabla 3. Distribución de tipo de procedencia.

| PROCEDENCIA | TOTAL |
|----------------------|--------------|
| Bogotá | 11 |
| Dorada caldas | 1 |
| España | 1 |

| | |
|----------------------|--------------|
| Espinal | 2 |
| Flandes | 1 |
| Fusagasugá | 2 |
| Girardot | 36 |
| Guamo | 1 |
| Ibagué | 3 |
| Melgar | 1 |
| Plata Huila | 1 |
| Tocaima | 1 |
| Tunja | 3 |
| Valledupar | 1 |
| Total general | 65 |
| PROCEDENCIA | TOTAL |
| Bogotá | 11 |
| Cundinamarca | 3 |
| Extranjero | 1 |
| Girardot | 36 |
| Otro Dpto. | 6 |
| Tolima | 8 |
| Total general | 65 |

Tabla 4. Distribución según Estado Civil

| ESTADO CIVIL | TOTAL |
|----------------------|--------------|
| Casado | 30 |
| Divorciado | 3 |
| Soltero | 24 |
| Unión Libre | 8 |
| Total general | 65 |

Tabla 5. Distribución de los docentes según nivel de escolaridad

| NIVEL DE ESCOLARIDAD | | | | | |
|-----------------------------|------------------|---------------------|-----------------|--------------------|----------------------|
| | Doctorado | Especialista | Maestría | Profesional | Total general |
| TOTAL | 2 | 34 | 27 | 2 | 65 |

Tabla 6. Distribución según lugar de residencia actual

| LUGAR RESIDENCIAL | TOTAL |
|--------------------------|--------------|
| Rural | 1 |
| Urbano | 64 |
| Total general | 65 |

Tabla 7. Distribución según tipo de vivienda.

| TIPO DE VIVIENDA | TOTAL |
|-------------------------|--------------|
| Arriendo | 15 |
| Familiar | 12 |
| Propia | 38 |
| Total general | 65 |

Tabla 8. Distribución porcentual profesión y ocupación.

| PROFESIÓN | Nº DE DOCENTES | TOTAL |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| Enfermero | 31 | 47,70% |
| Licenciados | 8 | 12,30% |
| Administrador de empresa | 8 | 12,30% |
| Biología | 2 | 3,10% |
| Ingeniero ambiental | 2 | 3,10% |
| Psicología | 2 | 3,10% |
| Químico | 2 | 3,10% |
| Administrador del medio ambiente | 2 | 3,10% |
| Economista | 1 | 1,50% |
| Ecólogo | 1 | 1,50% |
| Administrador público | 1 | 1,50% |
| Ingeniero civil | 1 | 1,50% |
| Zootecnista | 1 | 1,50% |
| Ingeniero de petróleos | 1 | 1,50% |
| Licenciado en Psicopedagogía | 1 | 1,50% |
| Ingeniero agrónomo | 1 | 1,50% |
| Total general | 65 | 100,00% |

Tabla 9. Distribución según sección donde trabaja y nivel de escolaridad.

| SECCION DONDE TRABAJA Y NIVEL DE ESCOLARIDAD | TOTAL |
|--|-----------|
| Administración | 9 |
| Especialista | 3 |
| Maestría | 6 |
| Enfermería | 32 |
| Especialista | 23 |
| Maestría | 8 |
| Profesional | 1 |
| Gestión Turística y Hotelera | 2 |
| Especialista | 2 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Ingeniería Ambiental | 13 |
| Doctorado | 1 |
| Especialista | 4 |
| Maestría | 7 |
| Profesional | 1 |
| Licenciatura | 9 |
| Doctorado | 1 |
| Especialista | 2 |
| Maestría | 6 |
| Total general | 65 |

Tabla 10. Distribución de los docentes según tipo de contrato

| TIPO DE CONTRATO | TOTAL |
|--------------------------|-----------|
| Carrera | 5 |
| Vinculación Especial TCO | 60 |
| Total general | 65 |

Tabla 11. Distribución porcentual de horas diarias de trabajo y modalidad de pago.

| TOTAL | | |
|---------------|---------|---------------|
| | MENSUAL | Total general |
| 8 | | 65 |
| Total general | | 65 |

Tabla 12. Distribución porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social por programas.

| TIEMPO EN LA UDEC | TIEMPO EN LA UDEC | | | | Total general |
|--|-------------------|----------|----------|----------|---------------|
| | 0-10 | 10-20 | 20-30 | 30-40 | |
| DEPARTAMENTO O SECCIÓN DE LA EMPRESA DONDE TRABAJA | | | | | |
| Administración de Empresas | 8 | 1 | | | 9 |
| Enfermería | 26 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| Gestión Turística y Hotelera | 2 | | | | 2 |
| Ingeniería Ambiental | 13 | | | | 13 |
| Licenciatura | 6 | 1 | | 2 | 9 |
| Total general | 55 | 4 | 2 | 4 | 65 |

Tabla 13. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social del programa de ingeniería ambiental

| DISTRIBUCION PORCENTAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACION Y PROYECCION SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE INGENIERIA AMBIENTAL DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT | | | | | | |
|---|---------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| PROGRAMA DE INGENIERIA AMBIENTAL | TIPO DOCENCIA | N de docentes | TIPO DE INVESTIGACION | N de docentes2 | TIPO DE PRFOYECCION SOCIAL | N de docentes3 |
| | 12 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| | 14 | 1 | 10 | 3 | 5 | 1 |
| | 16 | 1 | 12 | 1 | 8 | 1 |
| | 18 | 1 | 13 | 1 | 10 | 3 |
| | 20 | 4 | 18 | 1 | 11 | 1 |
| | 25 | 1 | 26 | 1 | 12 | 1 |
| | | | | | 22 | 1 |
| TOTAL | 105 | 9 | 79 | 9 | 68 | 9 |

Tabla 14. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social del programa de Enfermería

| DISTRIBUCION PORCENTAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACION Y PROYECCION SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ENFERMERIA DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT | | | | | | |
|---|---------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| PROGRAMA DE ENFERMERIA | TIPO DOCENCIA | N de docentes | TIPO DE INVESTIGACION | N de docentes2 | TIPO DE PRFOYECCION SOCIAL | N de docentes3 |
| | 18 | 1 | 0 | 12 | 0 | 14 |
| | 20 | 13 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | 24 | 1 | 4 | 1 | 10 | 15 |
| | 26 | 1 | 6 | 1 | 14 | 1 |
| | 30 | 5 | 8 | 1 | 16 | 1 |
| | 32 | 1 | 10 | 14 | | |
| | 28 | 2 | 12 | 1 | | |
| | 40 | 8 | 20 | 1 | | |
| TOTAL | 218 | 32 | 62 | 32 | 42 | 32 |

Tabla 15. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social del programa de Administración de empresas

| DISTRIBUCION PORCENTAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACION Y PROYECCION SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT | | | | | | |
|---|---------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS | TIPO DOCENCIA | N de docentes | TIPO DE INVESTIGACION | N de docentes2 | TIPO DE PRFOYECCION SOCIAL | N de docentes3 |
| | 12 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| | 14 | 1 | 10 | 3 | 5 | 1 |
| | 16 | 1 | 12 | 1 | 8 | 1 |
| | 18 | 1 | 13 | 1 | 10 | 3 |
| | 20 | 4 | 18 | 1 | 11 | 1 |
| | 25 | 1 | 26 | 1 | 12 | 1 |
| | | | | | 22 | 1 |
| TOTAL | 105 | 9 | 79 | 9 | 68 | 9 |

Tabla 16. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social del programa de Gestión turística y hotelera

| DISTRIBUCION PORCENTAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACION Y PROYECCION SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE GESTION TURISTICA Y HOTELERA DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT | | | | | | |
|---|---------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| PROGRAMA GESTION TURISTICA Y HOTELERA | TIPO DOCENCIA | N de docentes | TIPO DE INVESTIGACION | N de docentes2 | TIPO DE PRFOYECCION SOCIAL | N de docentes3 |
| | 20 | 1 | 10 | 1 | 10 | 1 |
| | 21 | 1 | 19 | 1 | 0 | 1 |
| TOTAL | 41 | 2 | 0 | 2 | 10 | 0 |

Tabla 17. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección social del programa de licenciatura

| DISTRIBUCION PORCENTAL DE HORAS LABORADAS EN DOCENCIA, INVESTIGACION Y PROYECCION SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA DE LA UDEC SECCIONAL GIRARDOT | | | | | | |
|---|---------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------------|---------------|
| PROGRAMA DE LICENCIATURA | TIPO DOCENCIA | N de docentes | TIPO DE INVESTIGACION | N de docentes | TIPO DE PROYECCION | N de docentes |
| | 12 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| | 20 | 3 | 6 | 1 | 6 | 1 |
| | 22 | 1 | 10 | 4 | 10 | 2 |
| | 25 | 1 | 12 | 1 | 14 | 1 |
| | 30 | 3 | 15 | 1 | 18 | 1 |
| | | | | | 20 | 1 |
| TOTAL | 109 | 9 | 43 | 9 | 68 | 9 |

Tabla 18. Distribución Porcentual de horas laboradas en docencia, investigación y proyección por programas

| Etiquetas de fila | Suma de TIPO DOCENCIA | Suma de TIPO INVESTIGACION | Suma de TIPO PROYECCION SOCIAL |
|------------------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Administración de empresas | 165 | 99 | 88 |
| Enfermería | 906 | 192 | 182 |
| Gestión Turística y Hotelera | 41 | 29 | 10 |
| Ingeniería Ambiental | 275 | 130 | 115 |
| Licenciatura | 209 | 73 | 78 |
| Total general | 1596 | 523 | 473 |

