

**Condiciones de trabajo, bienestar laboral general y efectos colaterales en profesores
universitarios**

Sofia Arias Marmolejo

Luisa María Mafla López

Laura Muriel Puentes

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Psicólogo.

Dirección del trabajo de grado:

Martha Patricia Romero Caraballo Ph.D.

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Trabajo de Grado II

2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
MÉTODO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.5
RESULTADOS.....	21
DISCUSIÓN	38
REFERENCIAS	51

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA. 1. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS; **ERROR! MARCADOR NO**

DEFI

NIDO

.6

NO SE ENCONTRARON ENTRADAS DE TABLA DE CONTENIDO.

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA.1. MODELO TEÓRICO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL **¡ERROR! MARCADOR NO**

DEFINIDO.1

LISTADO DE ANEXOS

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO B. FORMATO VALIDACIÓN DE CONTENIDO EVALUADORES EXPERTOS

ANEXO C. PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CRISIS

RESUMEN

Objetivo. Caracterizar las condiciones laborales, el bienestar laboral general y los efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali. **Método.** Enfoque cualitativo, diseño fenomenológico centrado en las experiencias individuales de once profesores universitarios de diferentes facultades de la IES, oscilando entre el rango de edad de 37 – 65 años. El muestreo fue de tipo bola de nieve. La técnica de recolección de datos consistió en la construcción de una entrevista semiestructurada. El tipo de análisis fue temático con el fin de profundizar en esas percepciones de los participantes a partir del conjunto de datos cualitativos recopilados. **Resultados.** La principal condición de trabajo que impacta al profesorado son las demandas laborales, especialmente la elaboración y calificación de exámenes. Además, la presión por obtener un doctorado y cumplir con los requisitos necesarios para ascender en el escalafón añade complejidad y frustración en los docentes. La satisfacción de los profesores está relacionada con aspectos psicosociales en condiciones como el apoyo social, nivel de control, reconocimiento por parte de los estudiantes y condiciones locativas. No obstante, esta satisfacción viene acompañada de síntomas físicos y emocionales. **Conclusión.** Aunque la labor docente implique alta demanda laboral detonando efectos colaterales desde dolores de cabeza hasta agotamiento, los profesores relacionan su bienestar laboral general con aspectos psicosociales a las condiciones de trabajo: apoyo social, nivel de control, reconocimiento por parte de los estudiantes y condiciones locativas.

Palabras claves. condiciones de trabajo, bienestar laboral general, instituciones de educación superior, profesores universitarios, nueva gestión pública.

ABSTRACT

Objective. Characterize the working conditions, general labor well-being, and side effects experienced by professors at a private university in Cali. **Method.** This study employed a qualitative approach with a phenomenological design to focus on the individual experiences of eleven university professors from different faculties. The ages of the participants ranged from 37 to 67 years. A snowball sampling method was used. Data collection involved constructing semi-structured interviews. Thematic analysis was conducted to gain deeper insights into the participants' perceptions based on the qualitative data collected. **Results.** The primary working condition impacting the professor is work demands, especially the preparation and grading of exams. Additionally, the pressure to obtain a doctorate and meet the necessary requirements for promotion adds complexity and frustration for the teachers. The professor's satisfaction is related to psychosocial aspects in conditions such as social support, level of control, recognition by students and locative conditions. However, this satisfaction is accompanied by physical and emotional symptoms. **Conclusion.** Despite the high labor demands of teaching, which trigger collateral effects ranging from headaches to exhaustion, the professor's related the occupational well-being with psychosocial aspects to working conditions: social support, level of control, recognition by students and locative conditions.

Key words. work conditions, general labor well-being, higher education institutions, university professors, new public management.

INTRODUCCIÓN

La labor de los profesores universitarios es fundamental en la formación y el desarrollo de las nuevas generaciones de profesionales y ciudadanos. De otro lado, la labor del profesorado contribuye al cumplimiento de objetivos de las Instituciones de Educación Superior (IES); igualmente la relación entre el profesor y el resto de comunidad educativa permite la construcción de sentido de pertenencia con la institución que es transmitida a los alumnos en el espacio educativo considerando el beneficiar a la formación de una comunidad proactiva y el pensamiento crítico (Aburto, 2020; Herrería, 2023). Sin embargo, esta tarea se desarrolla en un contexto organizacional que presenta desafíos significativos en términos de condiciones de trabajo y bienestar tanto laboral como psicosocial para el profesorado (Caballero y Nieto, 2015). Estos desafíos se presentan en parte por los cambios en términos administrativos, que se dan en las IES, donde las funciones de los profesores se han visto alteradas. Entre ellas, el aumento de las cargas laborales, exigencias en la cualificación de credenciales profesionales, aumento en publicaciones de alto impacto, recursos externos para proyectos, indicadores de cumplimiento sobre la capacidad de docencia y servicio (Caballero y Nieto 2015). Autores como Cabrales (2015) menciona que también estos cambios han incrementado los requerimientos laborales, exigiendo competencias gerenciales y un seguimiento de la cualificación tanto personal como profesional.

En las últimas dos décadas se ha observado que estas transformaciones en las condiciones laborales en las IES en Latinoamérica se relacionan con la adopción de nuevas políticas de internacionalización, flexibilidad curricular y gestión de la calidad, las cuales han impulsado la globalización institucional y promovido la multiculturalidad académica, así como el intercambio de conocimientos (Cabrales, 2015; Sisto, 2009). Sin embargo, en este contexto, resaltan las

influencias de las políticas neoliberales, presentadas como una estrategia aparentemente conveniente para adecuar el sistema educativo a las cambiantes demandas y posibles crisis (Picoli & Guilherme, 2021).

En este sentido, las medidas de corte neoliberal, según Pongratz (como se citó en Picoli & Guilherme, 2021), han logrado gradualmente ejercer un control centralizado sobre la educación mediante discursos fragmentados y reformas parciales. Esto ha dado lugar a una nueva narrativa que, si bien en teoría promueve la democratización y la mejora de los estándares académicos, en la práctica busca ocultar las desigualdades preexistentes en los procesos educativos, fomentando como ciudadano ideal a aquel que acepta el sistema y adopta valores de responsabilidad individual y autocontrol (Ball, 2002; Carrasco, 2020; Pongratz, como se citó en Picoli & Guilherme, 2021).

De otro lado, en las IES de corte público, se ha empezado a implementar una forma de gestión conocida como la Nueva Gestión Pública (NGP), la cual busca reorganizar las instituciones públicas a nivel financiero. Esto implica dar prioridad a la obtención de financiamiento de origen privado para mantener diversas funciones institucionales. En el contexto universitario la NGP se refleja en la práctica como la planificación estratégica, la dirección por objetivos, la gestión de proyectos, el marketing, el control financiero, el fortalecimiento de habilidades de liderazgo, toma de decisiones, negociación, resolución de conflictos, adaptabilidad al cambio, y creatividad e innovación (Boltanski y Chiapello, 2010; Brunner et. al., 2019; Marquina y Polzella, 2015).

Resumiendo, las políticas neoliberales como la implementación de la NGP están teniendo un impacto significativo en la reorganización o reconfiguración de las condiciones laborales de

los profesores universitarios en distintos lugares del mundo, abarcando aspectos como los términos de las contrataciones del profesorado, la remuneración, las horas laborales, disminución de beneficios, alteraciones del ambiente laboral, relaciones sociales entre compañeros y directivos, seguridad en el trabajo, entre otros. Estas políticas y prácticas están definiendo la realidad laboral de los profesores en las IES de la región, lo que subraya la importancia de analizar su impacto en la educación superior y en la calidad de vida de los académicos (Satzabal et al., 2020; Sisto, 2007).

Centrándose en el contexto colombiano, Castela-Huerta (2021) señala que por las medidas de corte neoliberal tomadas por las IES han resultado recortes presupuestarios y sistemas de evaluación del desempeño los cuales por medio de indicadores como formación, producción académica, bienestar universitario y extensión se determina el nivel de eficiencia de cada universidad para luego hacer una comparación entre las diferentes instituciones, afectando la financiación de investigaciones y sistemas salariales. Esta disminución en la financiación ha llevado a una falta de recursos lo que ha sido una situación problemática pues se ha visto un constante crecimiento de estudiantes matriculados sin un aumento proporcional en los recursos asignados. La deficiencia de aumentos sustanciales del presupuesto para el aprendizaje, como, por ejemplo, en la parte estructural en cuanto a la construcción de nuevas aulas ha generado que los profesores se encarguen de grupos cada vez más grandes dificultando la creación de vínculos cercanos y de confianza con los estudiantes. Además, este mismo autor refiere que se ha presionado a las instituciones para consolidar grupos de investigación y establecer lazos con el ámbito empresarial en busca de internacionalización, lo que ha implicado la utilización de recursos considerables, que se han restado de los salarios de los trabajadores.

Con el fin de adoptar prácticas gerenciales en el ámbito académico generando una toma de control de los actores sociales de la educación superior como profesores, directivos, entre otros, se implementa normativas, reformas, valores y principios que forjan una nueva forma de gobierno al interior de las universidades que entran en la NGP, lo que ha generado un choque entre los sistemas y estilos de gobierno, ya que se ha transitado de un enfoque clásico y burocrático hacia uno que se centra en la eficiencia de los recursos, el cumplimiento de metas y competencias (Bedoya et al., 2020; Casallas, 2015; Cotrado, 2020; Galindo et al., 2015).

La adopción de medidas neoliberales y de la Nueva Gestión Pública (NGP) ha creado nuevas formas de gobierno en las Instituciones de Educación Superior (IES), lo cual ha tenido repercusiones significativas en el profesorado. Por ejemplo, en la Unión Europea en 2021, las condiciones laborales de los profesores universitarios se vieron impactadas, ya que los profesionales académicos comenzaron a competir por premios y reconocimientos, así como por recursos y puntos a través de sistemas de clasificación internacional. Esto generó nuevas presiones en los profesores y, en algunos casos, reducciones en la calidad de la enseñanza e investigación (Erickson et al., 2021; Hodgins & Mannix-McNamara, 2021). Además, las universidades empezaron a exigir más resultados de cada profesor, evaluando su productividad y vinculando la remuneración a las metas cumplidas (Erickson et al., 2021; Garzón-Godoy y Pineda, 2022; Hodgins & Mannix-McNamara, 2021; Loli et al., 2018).

En este contexto, se observa que el propósito de las IES, centrado en el avance del conocimiento, el enfoque científico y educativo, se contrapone con la promoción de un modelo económico altamente competitivo y productivo que impera actualmente (Botero y Rentería, 2019). La tensión entre estos objetivos ha generado desafíos significativos para el profesorado,

que debe equilibrar la búsqueda de excelencia académica con las exigencias administrativas y competitivas impuestas por las nuevas políticas de gestión.

Desde este punto de vista, los profesores están inmersos en un sistema en el que su desempeño se evalúa en función de criterios de productividad. En ese sentido, la función académica se valora a partir elementos de productividad y rendimiento; por ejemplo, se mide por la capacidad de publicar y obtener becas o por la atracción de financiación externa, y en caso de no hacerlo, enfrenta la posibilidad de perder su estabilidad laboral y ser excluido. Se fomenta la idea de que el éxito académico es excepcional y se basa en algún tipo de talento innato que lo diferencia de sus colegas. La universidad, al instituir nuevos valores y promover la competencia constante, transforma todas las facetas del trabajo académico y dificulta la construcción de una identidad basada en la percepción de que se necesita respetar un equilibrio (Bosi, 2007). Esta dinámica tiene efectos comunes en el ámbito laboral, como el estrés constante, la fatiga, la depresión e incluso el riesgo de suicidio (Bosi, 2007; Buitrago et al., 2021; Caicedo, 2023; Cetzal et al., 2020).

Con relación a las implicaciones en cuanto a las modificaciones en las condiciones de trabajo de los profesores estas conllevan efectos secundarios significativos, ya que, se está en un ambiente donde se ha movilizad o gran parte de lo que estaban acostumbrados a realizar, lo que ha derivado niveles de tensión tanto emocional como física, así como lo señala Romero-Caraballo (2019) intensificándose el agotamiento de los profesores, ya que se enfrentan a una creciente carga de trabajo, experimentando una sobrecarga en sus responsabilidades laborales. Según Yslado et al. (2020), esto se manifiesta en la aparición de síntomas asociados al Síndrome de quemado en el trabajo (*Burnout*), donde los profesores disminuyen su capacidad para enfrentar situaciones desafiantes y en su capacidad para realizar las actividades asignadas, lo que reduce su

satisfacción personal en el contexto de la enseñanza. Asimismo, se observa la manifestación de síntomas psicosomáticos, como dolores de cabeza y musculares (Gómez et al., 2019), y problemas psicosociales como aislamiento, la falta de aceptación de liderazgos, conflictos de rol y deficiencias en las habilidades para trabajar en equipo (Pérez y Guzmán, 2015).

Estas transformaciones también han aumentado los niveles de estrés debido a la inseguridad laboral, ya que las IES no proporcionan claridad sobre los requisitos necesarios para garantizar la continuidad en el empleo, López (citado en Pérez y Guzmán, 2015) sostiene que los procedimientos relacionados con el acceso y la permanencia en las instituciones universitarias están sujetos a una doble regulación, tanto en términos laborales como académicos.

Lo anterior deja a saber el impacto directo de las condiciones de trabajo en la calidad de vida y en las diferentes esferas del bienestar laboral (social, psicológico) de los académicos, donde se ha visto acompañado de efectos colaterales como dolores de cabeza, tensiones musculares y trastornos digestivos, que resultan de la somatización de las tensiones laborales (Buitrago et al., 2021). Así, lo menciona un estudio realizado en Pasto – Colombia que revisa los niveles de bienestar y calidad de vida de los empleados de la corporación universitaria Minuto de Dios, estando en un punto intermedio, lo que sugiere la importancia de buscar mejoras adicionales, siendo esencial avanzar hacia un nivel más elevado de bienestar para que los individuos puedan experimentar una mayor satisfacción tanto en su vida laboral como en la personal (Muñoz et al., 2018). Además, la presión laboral y la falta de recursos físicos y emocionales pueden llevar a un agotamiento que afecta tanto el bienestar psicosocial, con la aparición de desórdenes psicológicos como la depresión y la ansiedad, hasta las relaciones en el ámbito social donde la persona empieza a tener mal humor por sentimientos de frustración

dándose un desapego al trabajo, traduciéndose en un trato despersonalizado hacia los compañeros, usuarios y superiores (Buitrago et al., 2021).

Un estudio realizado por la Universidad del Desarrollo, liderado por Bruna et al. (2021), con una muestra de 842 profesores, identificó que durante la pandemia específicamente el trabajo remoto trajo efectos colaterales en cuanto a las condiciones de trabajo. El 77% de los docentes reportaron sentir estrés; un 49.8% frustración y un 41% angustia; 31.4% refirieron sentir impotencia; un 27.1% inseguridad; un 17.3% desorientación y un 9.8% aburrimiento, esto debido a la falta de herramientas y la carga laboral. A partir de una investigación teórica de Castilla et al. (2021), el profesorado universitario presentaba sobrecarga de trabajo y bajos ingresos antes de la pandemia, utilizando como estrategia para la mejora del ambiente laboral, la percepción de los académicos frente a su profesión y el desempeño de cada uno. Considerar lo que opinan los profesores, es parte de un apoyo psicosocial, impactando positivamente a esta población, generando estrategias de afrontamiento para el profesorado a mediano y largo plazo (Sánchez et al., 2019; Yang et al., 2009).

En lo local, un estudio realizado en una universidad privada de Cali implementó una encuesta en la población universitaria (estudiantes, profesores y personal administrativo, donde el 70% fueron profesores), sobre bienestar psicológico y laboral. Los resultados indicaron que la población profesoral, presenta niveles de estrés normal en un 57.4% y severo en un 19.1%. Un 21.8 % presenta nivel severo de ansiedad, así como un 29.2% presentan nivel de depresión entre moderado y severo (Comité Javeriana Saludable – Pontificia Universidad Javeriana Cali, 2023). De otro lado, al preguntar sobre los riesgos psicosociales, como la carga mental debido a lo que exige el trabajo, un 70% manifiesta sentirlo siempre o casi siempre. Y sobre el atender muchos

asuntos en el trabajo de manera simultánea, un 51% manifiesta que lo siente siempre y casi siempre.

En este contexto se ve un incremento en el interés no solo en las IES, sino de forma general en las organizaciones en mejorar el bienestar laboral y psicosocial de los trabajadores, centrándose en identificar factores que promueven la optimización de estas categorías, con el objetivo de reducir el malestar, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la productividad organizacional donde las estrategias incluyen la creación de un entorno laboral más acogedor y un mayor respaldo institucional para fomentar la seguridad en el trabajo, además se observa que predomina una ambivalencia sobre la percepción que tiene el profesorado en cuanto a su bienestar y condiciones de trabajo (Arrieta, 2022; Faeq, 2022; Garzón-Godoy y Pineda, 2022., González, 2021), donde se muestran índices de estrés moderado, pero una carga mental alta, lo que lleva a preguntarse cómo entienden el concepto de bienestar, y cuáles son esos factores que los hacen sentir satisfechos (Millán et al., 2017).

Autores como Barrientos (2021) y Calderón-Mafud et al. (2019) dicen que se entiende por bienestar a esas emociones placenteras generadas por las experiencias vividas, y puede manifestarse en diversos tipos, tales como el bienestar laboral y el bienestar psicosocial, donde si bien coinciden en que estos tipos de bienestar tratan de emociones óptimas a nivel personal, la diferencia recae dependiendo del contexto, ya que el bienestar laboral trata de las emociones placenteras experimentadas en el lugar de trabajo que fortalecen aspectos como la salud mental, la satisfacción laboral, la autonomía, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de metas. Por otro lado, Albor-Chadi y Rodríguez-Burgos (2022) definen el bienestar psicosocial como el grado de satisfacción que una persona experimenta con relación a sus logros, incrementando

diversas dimensiones como la autodeterminación, confianza, el liderazgo, la motivación y la toma de decisiones.

En los estudios descritos se identifica el interés en las categorías de análisis de la investigación, pues, se observa la importancia de los cambios en las condiciones laborales, originados por la implementación de medidas de NGP, comparando con un contexto neoliberal en IES, ahondando sobre el bienestar laboral general y los posibles efectos colaterales de los trabajadores en su camino por la institución, mediante encuestas y estudios, incrementando la relevancia en tratar temas como el bienestar en el profesorado y en diferentes contextos organizacionales.

En cuanto a la literatura de los artículos se observó un predominio del habla hispana, siendo la mayoría de las referencias desarrolladas en países latinoamericanos, por medio de la aplicación de estudios cualitativos, debido a esto, se reconoce la importancia de realizar investigaciones en distintos países de lenguas diversas al español, incentivando a una ampliación de la muestra con la inclusión de más países, haciendo comparaciones de las percepciones de los profesores de distintas localidades sobre el tema del presente estudio. A nivel local, en Santiago de Cali se identificó la importancia del aumento de los ejercicios investigativos con efectos colaterales en el bienestar laboral y psicosocial del profesorado.

Respecto a los efectos colaterales, se recalca la importancia de construir nuevos modelos que guíen a una definición de dicha categoría para delimitarla, ya que contiene una red amplia de significados. Además, estudios comentan la necesidad de investigar en futuros trabajos lo que deben ofrecer las IES dentro de las medidas establecidas para la contribución de un contexto organizacional óptimo generando un aporte en el buen desarrollo del trabajador (Faeq, 2022).

Aunque se ha observado un incremento en cuidar el bienestar de los académicos, sigue existiendo un vacío por indagar la percepción que tienen estos mismos sobre esta variable, evidenciando en algunos casos que los profesores se encuentran fluctuando en dos polos, pues, aunque se ve una satisfacción del trabajo realizado entendido por ellos como un nivel de bienestar óptimo, se observa que está acompañada por unos efectos colaterales.

Para una comprensión más completa del tema, se procede a definir las categorías de análisis. Para esto, es crucial tener en cuenta tanto el contexto neoliberal como la NGP, ya que, como se ha mencionado, estas reformas han tenido un impacto significativo en las condiciones laborales, la cual es la primera categoría definida a través del modelo de demanda y control propuesto por Barnay (2016), que aborda las fuentes primarias de estrés laboral cuando la persona encuentra dificultades en el trabajo, lo que aumenta los niveles de tensión, asociándose a una mayor probabilidad de tener enfermedades en la salud física, psicológica y social, viéndose problemas cardiovasculares, trastornos mentales o aislamiento por parte del sujeto.

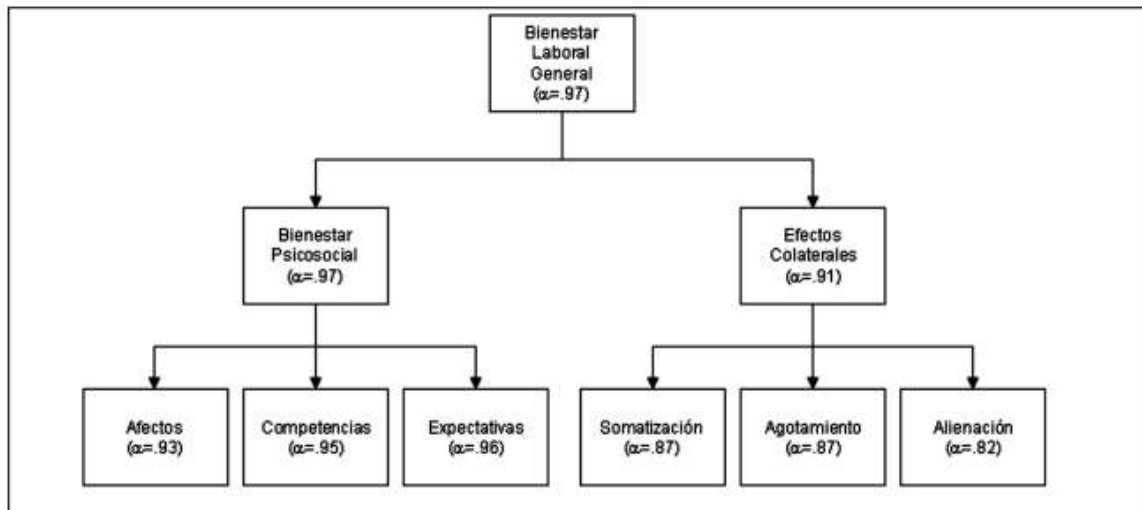
Estas fuentes primarias mencionadas por Barnay (2016) están relacionadas con las demandas laborales encontrando aspectos como la alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo, trabajo difícil y mentalmente exigente, también se tiene el apoyo social en el trabajo y el nivel de control que el trabajador ejerza sobre sus actividades laborales, donde entran en juego la autonomía, la libertad académica y la calidad de las condiciones contractuales (Barnay, 2016). Este mismo autor, habla de una fuente fuera del modelo, que es pertinente considerarla para esta investigación, tratándose del ambiente laboral relacionando la remuneración, respeto por el trabajo, prevención riesgos psicosociales y reconocimiento.

Bajo lo explicado anteriormente, se permite tener una aproximación de la definición de condiciones laborales desde esos factores que se encuentran en el ámbito organizacional que aumentan o disminuyen la funcionalidad del personal a nivel físico, psicológico y social (Barnay, 2016).

Como resultado de las condiciones de trabajo que han surgido debido a los cambios en las IES, se ha manifestado un impacto en el bienestar laboral y psicosocial del profesorado, además de la generación de efectos colaterales, siendo estas las otras categorías que serán explicadas bajo el modelo de bienestar laboral general propuesto por Blanch et al. (2010); ver figura 1.

Figura 1

Modelo Teórico de Bienestar Laboral General



Nota. La figura muestra el modelo teórico de bienestar laboral general de Blanch et al. (2010), lo que permite explicar las categorías de análisis bienestar laboral, psicosocial y efectos colaterales de la presente investigación. Fuente: Blanch et al. (2010).

El bienestar laboral general es entendido como el estado de satisfacción en relación con el trabajo donde se tocan aspectos como lo social y psicológico, incorporándolos en el bienestar psicosocial y aspectos como lo físico con relación a los efectos colaterales (Blanch et al., 2010).

El bienestar psicosocial hace referencia a cómo se ve la experiencia de la vida individual desde juicios valorativos y reacciones emocionales relacionado con sentimientos de agrado y satisfacción, con subcategorías como afectos, que trata de lo que siente la persona., competencias, es decir, conocimientos o habilidades adquiridas., y expectativas, siendo básicamente lo que se espera (Blanch et al., 2010).

Los efectos colaterales, por otro lado, son traducidos desde este marco de bienestar laboral general, como reacciones que pueden acentuarse en las personas, dando lugar a un sentimiento de malestar, clasificando estas reacciones en subcategorías que incluyen la somatización, reflejando las respuestas fisiológicas; el agotamiento, relacionado con la saturación emocional y física; y la alienación, que refiere a la influencia de factores externos en aspectos condicionados de la personalidad, donde se observan manifestaciones como la frustración, el mal humor, el trato despersonalizado y la disminución de la satisfacción en el ámbito profesional (Blanch et al., 2010).

En conclusión, lo que explica el modelo de Blanch et al. (2010), es la relación entre las categorías de bienestar psicosocial y efectos colaterales, esenciales para definir cómo se encuentra el bienestar laboral general de cada individuo, pudiendo ver niveles altos o bajos en cuanto a la categoría central expuesta por este autor.

Con base en la información recopilada, se identificó la importancia de la investigación, centrada en aspectos como lo social, académico y laboral, ya que pretendía indagar sobre las

condiciones de trabajo de los profesores en una universidad privada, y su implicación en la mirada de bienestar laboral general, analizando si esta percepción se liga más a factores psicosociales o efectos colaterales. Esto contribuyendo al campo de la psicología organizacional y del trabajo ya que las IES al conocer lo que entienden los académicos por bienestar pueden elaborar estrategias más sólidas que hagan más ameno y sano el ámbito organizacional, teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es un espacio donde los funcionarios pasan la mayor parte del día y el estar en un ambiente de trabajo saludable y seguro promueve la salud mental y la seguridad laboral, lo que a su vez fortalece la productividad y calidad de vida de los trabajadores existiendo un equilibrio entre la protección de la organización y del empleado (Daza et al., 2017).

Además, se consideró que el bienestar laboral general en los profesores ayuda a la capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones de docencia, investigación y servicio, donde entender y abordar los factores que afectan a su bienestar preocupan a una sociedad que valora la educación. Proporcionado en esta investigación información valiosa para las universidades y otras instituciones educativas sobre cómo mejorar la gestión de recursos humanos.

Finalmente, el tema de investigación se relacionó con la rama de la psicología organizacional ya que se hablaba desde un campo laboral, el grupo de investigación en el cual se apoyó fue BITACUS (Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad). La línea de investigación respectiva fue procesos humanos, organizaciones y trabajo. Se encontró que este estudio estaba vinculado a los resultados de una encuesta institucional sobre bienestar titulada “Cuidamos Nuestro Bienestar”.

A raíz de todo lo anterior surgió una pregunta de investigación para comprender mejor las dinámicas implementadas en la IES, las implicaciones en los trabajadores y el concepto de bienestar laboral general, teniendo en cuenta las reacciones físicas que trataban de los efectos colaterales, la cual era: ¿Cómo eran las condiciones laborales, el bienestar laboral general y sus efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali?

De acuerdo con lo mencionado, se propuso el siguiente objetivo general: Caracterizar las condiciones laborales, el bienestar laboral general y los efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali. Para lograrlo, se formularon tres objetivos específicos. El primero era identificar las condiciones de trabajo de los profesores de una universidad privada de Cali. El segundo, distinguir el bienestar laboral general que narraban los profesores universitarios entrevistados en la investigación. Y el tercero, analizar la concepción de bienestar y su concordancia con los efectos colaterales expuestos por los participantes.

Como supuestos a manejar, los cuales guiaron el proceso investigativo, se tenía que la condición de trabajo que podía tener mayor efecto en los profesores universitarios se relacionaba con las demandas laborales (alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo, trabajo difícil y mentalmente exigente). También, se consideraba que el efecto colateral de mayor predominancia en la población asignada podía ser la somatización corporal, entendida como esas reacciones fisiológicas como dolor de cabeza, trastornos digestivos o musculoesqueléticos, y el desgaste emocional. Por último, se creía que se estaría en una situación donde el concepto de bienestar se vincularía más a factores psicosociales que a efectos colaterales. Estos supuestos establecieron las bases para la relación compleja entre las condiciones de trabajo, el bienestar laboral general y los efectos colaterales en los profesores en el contexto de la universidad privada de Cali.

MÉTODO

Diseño

Para este estudio, se optó por un enfoque de investigación cualitativo, caracterizado por su capacidad de explorar en profundidad los significados y definiciones de las situaciones experimentadas por los involucrados (Salgado, 2007).

El diseño de la investigación fue el fenomenológico, centrado en las experiencias individuales de la población seleccionada, pretendiendo describir y comprender los sucesos desde la perspectiva de estos individuos, y desde una mirada desarrollada conjuntamente (Salgado, 2007).

Población, participantes y muestreo

En cuanto a la población, fue el profesorado de una universidad privada de la ciudad de Cali. El muestreo que se utilizó para la inclusión de participantes fue bola de nieve. Esto implicó la recolección de individuos de manera no probabilística, donde a través de la primera población se abrió la vinculación de nuevas personas (Hernández, 2021). Al momento de llegar a la saturación de las categorías de análisis, se trabajó con once profesores, siendo la muestra final. Así mismo, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: participantes tanto hombres como mujeres, con contrato de planta, horario de medio tiempo y tiempo completo, que desempeñaran funciones de servicio, investigación y docencia, estando empleados en la institución durante un mínimo de cinco años, profesores de todas las facultades presentes en el lugar donde se llevó a cabo el estudio. En cuanto a los criterios de exclusión, se excluyeron profesores de hora cátedra y aquellos que hubieran estado menos de cinco años laborando en la institución.

Categorías de análisis

Para estructurar las categorías y subcategorías de análisis en este estudio, se creó una tabla que detalla cada una de ellas junto con sus definiciones correspondientes.

Tabla 1

Clasificación y definición de categorías de análisis

Categorías	Definición	Subcategoría	Definición
Condiciones de trabajo	Barnay (2016) relaciona las condiciones de trabajo a las demandas laborales, apoyo social en el trabajo, el ambiente laboral, y el nivel de control que se tenga en un dicho contexto	Demandas laborales (alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo, trabajo difícil y mentalmente exigente) Apoyo social en el trabajo (relaciones laborales (compañeros, jefes) Ambiente laboral (remuneración, respeto por el trabajo, prevención riesgos psicosociales, reconocimiento) Nivel de control (Autonomía, libertad de cátedra y calidad de contrato)	Demandas laborales: factores relacionados con el tiempo, ritmo de trabajo, la dificultad de la tarea asignada tanto física como mentalmente que influyen en el personal (Barnay, 2016) Apoyo social en el trabajo: hace referencia a ese acompañamiento brindando por la parte jerárquica de la empresa y de los colegas (Barnay, 2016) Ambiente laboral: aspectos como remuneración, respeto por el trabajo, prevención de riesgos psicosociales y reconocimiento que favorecen la satisfacción del trabajador (Barnay, 2016) Nivel de control: capacidad que tiene el trabajador sobre sus actividades laborales establecidas, donde entran categorías como la autonomía libertad de cátedra y la calidad de contrato (Barnay, 2016).
Bienestar laboral general	Bienestar Laboral General entendido como el estado de satisfacción en relación con el trabajo donde se	Bienestar psicosocial (afectos, competencias, expectativas) Efectos colaterales (somatización, alienación, agotamiento)	Bienestar psicosocial hace referencia a cómo se ve la experiencia de la vida individual desde juicios valorativos y reacciones emocionales relacionado con sentimientos de agrado y

tocan aspectos como lo psicológico, físico y social (Blanch et al., 2010)

satisfacción Entrando en este término subcategorías como afectos (lo que se siente), competencias (lo que tengo) y expectativas (lo que espero) (Blanch et al., 2010). Efectos colaterales entendidos como esas reacciones que se exacerbaban en las personas y generan cierto tipo de malestar. En esta categoría se encuentran subcategorías las cuales son somatización (reacciones fisiológicas), desgaste teniendo en cuanto la saturación de lo emocional y físico y por último la alienación con relación a aspectos condicionados de la personalidad por factores externos, aquí se evidencia la frustración, mal humor, trato despersonalizado y baja realización profesional (Blanch et al., 2010)

Nota. Elaboración propia.

Técnica de recolección de información

Considerando las categorías de análisis, se diseñó la entrevista semiestructurada, técnica de recolección de información. Este tipo de entrevista se define como un diálogo que propicia y permite la conexión de subjetividades a través de la palabra, dando la posibilidad de aflorar recuerdos, representaciones y emociones vinculadas a la historia de cada uno de los participantes (De Toscano, 2009).

Análisis metodológico

El tipo de análisis que se empleó fue el análisis temático, ya que, la investigación pretendió profundizar en las distintas percepciones, opiniones, conocimientos y experiencias del

profesorado a partir de un conjunto de datos cualitativos por medio de las entrevistas, siendo el análisis temático un facilitador en esta identificación y comprensión de patrones y temas emergentes de la información recopilada (LaEdu, 2006), pues consta de una serie de fases que dieron paso a que las investigadoras exploraran detalladamente lo dicho por los profesores, logrando una mayor comprensión. Estas fases son: la familiarización con los datos brindados por la población escogida, realizando la transcripción de entrevistas y su respectiva lectura y relectura para la identificación de temas que sobresalen. También se encuentra la generación de códigos donde se agrupó la información específica de un tema tratado durante las entrevistas. Luego la búsqueda de temas fundamentales para el análisis, seguido de una segunda revisión de lo llevado a cabo para la verificación de posibles temas emergentes que no se lograron ver en un primer momento y así establecer lo esencial de la narrativa del profesorado (Mieles, Tonon y Alvarado, 2012).

Procedimiento

En relación con el procedimiento, esta investigación constó de seis fases:

FASE 1. Elección del tema a trabajar y búsqueda de artículos en bases de datos. En esta primera fase, se realizó una búsqueda de información sobre temas a trabajar en el contexto elegido, que trataba del campo organizacional, para pasar a tomar la decisión entre todas las integrantes respecto a la temática del estudio. Luego, se colocaron por medio de una matriz los artículos que tenían relación con lo que se quería investigar, organizándolos por artículos principales, teóricos y complementarios.

FASE 2. Definición de la justificación, pregunta problema y objetivos de investigación. En esta fase se identificó la brecha del conocimiento, los antecedentes, los datos que permitieron la justificación del problema y la realización de la pregunta, para pasar a la formulación de los objetivos de investigación.

FASE 3. Definición de las categorías de estudio, marco teórico y establecimiento de supuestos de investigación, justificación y área temática. Se empezó a construir el marco teórico con las categorías y subcategorías de análisis correspondientes al estudio. Se propusieron los supuestos del proyecto, construyendo la justificación.

FASE 4. Diseño metodológico. Se definió el tipo de investigación, el diseño, la población, los participantes, el muestreo, la técnica de recolección de información, el tipo de análisis y la definición operacional y conceptual de categorías.

FASE 5. Creación del instrumento. Se construyó un instrumento que fue una entrevista semiestructurada. Para el diseño de la entrevista, se tuvo en cuenta la definición de las categorías, las cuales fueron aprobadas por un experto sobre la temática de la investigación. Para su validación se revisó la pertinencia de las preguntas, la suficiencia y la cantidad. Posteriormente se realizó una prueba piloto con un profesor universitario, cumpliendo los criterios de inclusión y entregando el consentimiento informado. A partir de esto, se hicieron los ajustes pertinentes de algunas preguntas, su agrupación y el tiempo estimado de duración de la entrevista (45 minutos a 60 minutos).

FASE 6. Consideraciones éticas. Se detallaron las consideraciones éticas del estudio, incluyendo la construcción del consentimiento informado para la participación en la investigación, teniendo en cuenta la integridad y confidencialidad del participante.

Consideraciones éticas

La presente investigación contaba con riesgo mínimo para los participantes, dado que los datos recolectados se utilizaron únicamente con fines académicos, respetando la privacidad e integridad de cada uno de los sujetos entrevistados. La investigación fue avalada por el comité de ética de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, ajustándose a los principios legales y

éticos de la Ley 1090 del 2006, que trata del código deontológico y bioético de psicología. Se hizo énfasis en el artículo dos de los principios universales, destacando el principio número nueve, de investigación con participantes humanos, que expone sobre la decisión de desarrollar una investigación que debe estar regida en contribuir al desarrollo de la psicología y bienestar humano. Se mencionó que para llevar a cabo dicho proceso se debía considerar respetar la dignidad y el bienestar de las personas participantes, además de tener conocimiento de las normativas en el ámbito legal y los estándares desde el rol profesional que regulan la conducta de una investigación con población humana, contando siempre con los documentos requeridos como el consentimiento informado (Congreso de la República, 2006). En caso de crisis, si la entrevista se realizaba dentro del campus universitario, se llamaría a la línea de atención del Centro de Bienestar Tel: 602 3218200 Ext. 8711- 8507 para que se brindara atención (dependiendo de la situación) médica o psicológica. En caso de que la entrevista se realizara fuera del campus universitario, se motivaría a llamar a la línea de atención.

RESULTADOS

En este apartado, se presentan los resultados de la investigación teniendo en cuenta el objetivo general el cual es caracterizar las condiciones laborales, el bienestar laboral y los efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali. Estos resultados dan cuenta del cumplimiento de los objetivos específicos propuestos que abarcan la identificación de las condiciones laborales de los profesores en IES, la percepción del bienestar laboral por parte de los docentes y un análisis del concepto de bienestar y su correspondencia con los efectos colaterales reportados por los participantes cuyas edades oscilan entre los 37 y 65 años. Estos profesores fueron seleccionados mediante el muestreo bola de nieve (Hernández, 2021), cubriendo diversas facultades de la universidad, tal como se muestra en la Tabla 2. Para el análisis de la información recopilada se empleó el método de análisis temático (Mieles, Tonon y Alvarado, 2012).

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de los participantes

Código	Sexo	Edad	Estado civil	Años en la IES	Facultad
D1	Hombre	39 años	Casado	14 años	Creación y hábitat
S2	Hombre	46 años	Casado /hija	8 años	Humanidades y Ciencias Sociales
JJ3	Hombre	42 años	Casado	16 años	Ciencias económicas y administrativas
O4	Mujer	37 años	Soltera	15 años	Humanidades y Ciencias Sociales
I5	Mujer	45 años	Soltera	12 años	Ingeniería y ciencias

M6	Mujer	43 años	Casada	10 años	Ciencias de la salud
JP7	Hombre	37 años	Casado/ 2 hijas	Ingeniería y ciencias	Ingeniería y ciencias
V8	Mujer	57 años	Divorciada	32 años	Humanidades y Ciencias Sociales
MC9	Mujer	65 años	Casada/ 2 hijas	20 años	Ciencias económicas y administrativas
JC10	Hombre	57 años	Casado/ 2 hijos	15 años	Ciencias de la salud
K11	Hombre	38 años	Casado/ 1 hijo	11 años	Creación y hábitat

Nota. Elaboración propia.

Considerando que el primer objetivo específico se centra en identificar las condiciones laborales de los profesores, se identificó que los participantes enfrentan altas demandas laborales, especialmente relacionadas con el ritmo de trabajo durante el semestre. Estas demandas incluyen responsabilidades como tareas asignadas simultáneamente, el aumento de la carga al momento de la realización de parciales y calificarlos, y el tener un cargo administrativo, como se evidencia en lo dicho por el participante S2:

“...hay una alta demanda y una alta demanda quiere decir o que hay una tarea que te requiere mucho esfuerzo o que hay varias tareas a las cuales tú debes responder de forma simultánea...” S2

En los relatos de los profesores D1 y JJ3, se identifica la carga laboral alta en esos momentos de parciales y sus respectivas revisiones:

“...yo siento, por ejemplo, en los momentos de parciales, claro como ustedes, también la carga es muy grande, nosotros al evaluar seminarios teóricos nos queda difícil porque, imagínate que tengo 32 estudiantes requeriría 32 documentos que son mínimo de 3 páginas, que son casi 100 páginas y no solo leerlos si no frente a los comentarios...” D1

“...en mis asignaturas, como yo, por mi vocación, por mis intereses también académicos e intelectuales genero prácticas de lectoescritura que demandan mucho tiempo. Entonces, para mí todas las semanas son absorbentes porque debo leer documentos de estudiantes, debo comentar esos documentos, entonces eso me toma tiempo. Yo me leo un libro escrito a mano de estudiantes... un libro escrito por 100 estudiantes a la semana que tengo que comentar, entonces eso es absorbente. Si le adicionamos los momentos de los parciales, pues claro, eso se incrementa mucho... sí podría evitarlas, podría reducir las, pero por el estilo, por la forma en la que se concibe el acto educativo, en mi caso para mí es muy importante que los estudiantes lean y escriban...” JJ3

La participante O4, destaca que el tener un cargo administrativo, tiene muchas actividades que no se pueden cuantificar:

“...realmente un cargo administrativo... tiene muchas, no sé cómo decirte como... minucias que uno ni siquiera puede cuantificar...” O4

De otro lado, algunos de los participantes, refieren que han realizado sus estudios de doctorado como cualificación, conjugando con su quehacer profesoral, es decir sin suspender la actividad académica, lo cual implica un aumento significativo en dicha carga laboral, debido a que hay que realizar una investigación rigurosa. Esto se logra evidenciar en lo dicho por los participantes MC9 y JC10:

“...creo que, si hablas con de pronto con otros profesores que estén en el mismo proceso de terminar un doctorado, eso le demanda a uno tiempo extra, eso sí es clarísimo, o sea, uno

tiene que dedicarle tiempo en la noche, a veces me levantaba a las 4:00 de la mañana a estudiar porque a esa hora la mente está un poco más tranquila...” MC9

“...acá comencé la maestría y yo la terminé, inicié este doctorado y pues muy complicado, porque es trabajando, dando clases, viniendo aquí, todo...” JC10

Continuando con la implicación de las demandas asignadas, se observa que al hacer referencia al tiempo que se les dedica a las diversas tareas por las que deben responder, los docentes narran que existe una presión por el cumplimiento de dichas responsabilidades en un tiempo estipulado y en ocasiones corto para su entrega, así como lo expresa el participante JJ3:

“...si nos restringimos a la jornada laboral de la universidad, es imposible. El trabajo efectivo de profesores supera con creces esa jornada laboral y se extiende a lo largo del día dependiendo de las particularidades de los profesores...” JJ3

Algunos participantes mencionan que se han adaptado a las demandas laborales y las restricciones de tiempo, donde se solicita la ampliación de los plazos de entrega, aprender a decir que no ante la cantidad de tareas que se les asignen, incluso hacer el trabajo fuera de su jornada laboral habitual, así lo narran los participantes V8, JC10 y M6:

“...aprendí a decir no, yo siempre decía sí a todo, yo siempre decía vamos a hacer esto, o sea, si yo sé algo que yo sé cómo se hace, pues me parece lo más lógico y ético decir bueno eso se puede hacer así, vamos a hacerlo, pero a veces hay que decir no...” V8

“...pienso que... una estrategia muy importante para manejar esos temas es tener una comunicación transparente con el jefe del área y que... pues haya también esa reciprocidad hacia... reconocer la carga y cómo se maneja eso...” JC10

“...me sirve trabajar en la madrugada, porque pues en ese momento, pues no suena el teléfono, nadie te saluda, entonces como que me puedo concentrar así tenga un costo de... fatiga, pues al día siguiente...” M6

Otro de los temas a los que hicieron referencia los profesores participantes en la presente investigación, hace referencia al apoyo social. Algunos de los participantes comentaron sentir apoyo por parte de jefes y compañeros. Además, destacaron que sus relaciones laborales se caracterizan por manejar una comunicación asertiva y fluida, así lo refiere los participantes V8, JP7 y JC10:

“...somos incluso de compartir otros espacios fuera de la Universidad, que me parece que eso es importante, ... la relación es cordial, con todos, amables, siempre nos colaboramos cuando alguien nuevo llega, digamos que siempre tratamos de darle apoyo, fundamental que no le falte...para eso estamos no, para aprender, para ayudar, para colaborarnos y para que en el momento en que si a uno le va bien nos va bien a todos, no se trata de tener estrellas, sino que todos podamos brillar...” V8

“...yo creo que en general tenemos una cultura que busca el consenso, una cultura que busca escuchar al otro... se resuelven las diferencias y así no estemos de acuerdo, pues todos podemos opinar y podemos compartir nuestros puntos de vista...” JP7

“...yo siento que, por ejemplo, uno se enferma o le sucede algo, y todos los compañeros están pendientes preguntando, cómo vas, tus hijos cómo están y cosas de esas...” JC10

A su vez, se hizo referencia al ambiente laboral, abordando la remuneración recibida, donde los profesores expresan que se sienten satisfechos con el salario que reciben. Aunque reconocen que, podría ser un salario más alto, consideran que es suficiente para cumplir sus objetivos, destacando que, el valor del salario emocional es más compensatorio. Así lo presenta en su narración los participantes D1 y MC9:

“...pagan mucho mejor en otros lados, muchísimo mejor pero aquí tenemos otras cosas, entonces yo creo que eso pesa, si, eh, claro que podría ser mejor, claro todo el mundo quisiera más, pero yo no me siento mal remunerado...” D1

“...trabajar tranquilo, ese salario no monetario, digamos, o no sé cómo se llama, ese salario emocional, yo no sé, el saber que uno está aquí, que está estable, que si tiene algún inconveniente lo manifiesta y apoyo... que lo están acompañando en un montón de procesos. Entonces para mí yo valoro muchísimo eso...” MC9

Un aspecto que se resalta es la posibilidad de ascender en la escala salarial según el escalafón profesoral, donde se distingue por ser un proceso complejo de ascender, debido a su exigencia tanto en investigación como de tiempo; así lo presentan participantes como O4 y K11:

“...siento que estamos bien remunerados pero que escalonar me parece muy desafiante, o sea, eso es, me parece que eso tienen que repensarlo, porque son tantos años que yo pueda laborar y me dicen, ah, vaya, estudie, y a qué horas estudio, a que horas o (risa) hago uno o hago lo otro, o hago el doctorado, pero son cosas que implican una inversión de tiempo y de plata...tengo el mismo salario desde que entré, aumenta lo que aumenta anualmente por ley, pero es el mismo, o sea, pero por el idioma, no por los otros puntos porque listo, he tenido calificación excelente de estudiantes, calificación excelente de directivos... todos los puntos de investigación...” O4

“... es una angustia para muchos profesores, porque la forma de ascender en el escalafón más directa es a través de los estudios, se hace un doctorado, etcétera, que también induce a más investigación...” K11

El profesor D1 da lugar a la importancia del campus que lo rodea, pues expresa su diversidad natural y amplitud ofreciendo lugares de dispersión:

“...ustedes se dan cuenta de la maravilla de sitio en donde estudian. Yo estoy aquí al día y justo estaba mirando aquí un madero y luego escucho plish que fue un pescado grande... aquí yo escucho un ruido, es un patito, y la iguana, es una cosa maravillosa... mejor lugar no hay...” D1

Sin embargo, también se hace alusión a condiciones que no favorecen al desarrollo de las clases que se brindan en horarios nocturnos siendo mencionado por el participante JJ3:

“...la universidad se olvida que...tiene unas carreras que son nocturnas y que van hasta las 9:30, por ejemplo, con mucha frecuencia, los aires se apagan a las 8:30, 8 en algunos casos...la universidad en la noche queda totalmente sola... las cafeterías cierran en cierto horario...las luces se apagan, entonces hay trayectos de la universidad que están oscurecidos, incrementando riesgos, porque he conocido casos de clientes que se caen, colegas que se caen... en algunos casos andar con el celular para poder encender la lámpara porque se olvida, se pierde de vista que la universidad tiene una oferta nocturna..” JJ3

Respecto a los reconocimientos, los profesores mencionan los logros que han tenido los cuales han sido reconocidos por la institución como profesor destacado y por los años vinculados en la IES así lo relatan los participantes JC10 y JJ3:

“...una vez fui profesor destacado... que eso es de la calificación de estudiantes...” JC10

“...tuvimos ese reconocimiento el año pasado en una ceremonia de los 15 años de la Universidad, es un reconocimiento a los trabajadores que alcanzan 15 años de vinculación con la universidad y 25 años entonces dan como una medalla, una cuestión muy simbólica...” JJ3

Otra de las temáticas a la cuales hacen alusión el profesorado, es el nivel de control en el trabajo, se observa que, aunque algunos profesores disfrutan de cierto grado de autonomía y libertad de cátedra, siempre están sujetos a normativas o directrices que deben seguir, como la elaboración del plan de trabajo con sus horarios y objetivos para el semestre, como comenta la profesora M6:

“...si uno hiciera una comparación... yo creo que la Universidad en el rol del profesor, digamos que es un trabajo que... es un rol de confianza, si... más que un rol operativo o como tal operativo, entonces en cuanto a autonomía, creo que se cumple, yo creo que sí... ... digamos que si hay autonomía en, por ejemplo, como uno lleva sus clases, digamos hay libertad de cátedra, aunque siempre haya una impronta digamos de la pedagogía ignaciana, digamos que eso pues... es transversal, pero no hay una imposición de que la clase debe ser dictada bajo esta metodología para todas las clases no...” M6

Una temática que resalta la participante O4 en lo mencionado, es la pérdida de un beneficio adquirido por el profesorado de trabajar de forma remota un día a la semana (aspecto que se implementó al retomar las clases presenciales luego de la pandemia por COVID19) mostrando cierto desacuerdo con esta normativa:

“...lo virtual, que no entiendo por qué lo quitaron me parece absurdo, pero era un muy buen beneficio, esta flexibilidad que yo pueda estar en mi casa una parte, otra parte aquí eso es bienestar también, porque si no, no se trata solo de estar en el mismo espacio si no que hay muchas formas de ser productivo...” O4

En el segundo objetivo el cual corresponde a la distinción del bienestar laboral general que narra el profesorado se abarca el aspecto psicosocial donde se encuentran los afectos, competencias y expectativas. Algunos profesores con relación a la institución sienten que están en un lugar que cuida de ellos, así lo narra el participante JP7:

“...desde el punto de vista del medio universitario, creo que el medio universitario es muy preocupado por el tema. Todas las acciones que se hacen desde el medio de los diferentes centros del medio pastoral, bienestar, deportivo, cultural, son actividades, digamos extralaborales o extraacadémicas...” JP7

Sin embargo, se señala que los horarios de estos espacios de bienestar propuestos por la universidad limitan su participación en dichas actividades, ya que se cruzan con la jornada laboral.

El profesor JJ3 menciona:

“...si uno necesita ese apoyo de un centro (haciendo referencia a los diferentes centros que brinda la universidad para el bienestar de los colaboradores), pues no se puede, porque el horario en el que nosotros resolvemos ese no es el horario de los centros, porque los centros funcionan en el tiempo ideal de la jornada de trabajo, entonces ahí hay un problema porque no se logra conciliar del todo esas agendas incluso dentro del horario normal de la jornada laboral...” JJ3

También se observa que el hecho de participar de los servicios brindados por la institución para algunos participantes de alguna forma les hace sentir que continúan en la dinámica de jornada laboral, así no se esté realizando funciones del rol profesoral. La docente O4 dice:

“...no me gusta nada dentro de la Universidad porque si lo hago dentro de la Universidad, para mí es no salir del trabajo, entonces no me genera bienestar...” O4

Se indagó sobre estrategias propias que tienen o realizan los profesores para fomentar su bienestar encontrando relatos como el de la participante V8:

“...hago deporte, yo camino, aquí en el celular siempre miro que tengo que hacer los miles de pasos, el fin de semana me voy, yo vivo en Valle del Lili, me voy caminando hasta el ingenio, le doy una vuelta o dos vueltas o hago clase de rumba allá y me devuelvo otra vez caminando...” V8

Al indagar sobre la temática de satisfacción, los profesores manifiestan que sienten satisfacción al momento de establecer un vínculo con sus estudiantes y ver cómo crecen personal

y profesionalmente. La participante M6 destaca cómo el reconocimiento de los estudiantes por su enseñanza compensa todos los esfuerzos, y menciona la satisfacción de poder cumplirle a los estudiantes lo que esperan ver en el curso:

“...pues bienestar y satisfacción cuando uno logra también como cumplirles a las exigencias que tienen los grupos, hay grupos que te exigen harto y como cuando uno es capaz como de ser cumplidor de eso, pues también, eh uno siente, se siente bienestar...” M6

No obstante, reconocen que hay un aspecto que ha influido en esos niveles de satisfacción, viéndose más bajos. Este es la decisión de no renovar lo que se conoce como el día flex, que trata de la oportunidad de realizar el trabajo docente en la casa por un día. Los participantes D1 y S2 mencionan lo siguiente:

“... este semestre sucedió algo creo que por eso también estamos, yo me siento muy cansado y es que el día flex que era un día que nos daban ya se retiró, entonces ese día hace mucha falta... es que solo el hecho de venir a la universidad es mínimo una hora en tráfico, es una hora de productividad que perdemos, y el hecho de estar en casa tú te concentras, yo a esta hora ya estaría conectado, ya llevaría una hora trabajando, contestando cosas ¿si? O voy cocino algo, como, pero yo era mucho más productivo ese día...” D1

“... tener la posibilidad de un día del trabajo en casa, también como que ayuda un poquito, sobre todo en los desplazamientos, que uno pierde tiempo, algunas veces en esos desplazamientos, una hora, hora y media en el desplazamiento de ir y regresar, bueno, allí es como esas, esas cuestiones que la universidad han ponderado, por lo menos eso del día flexible hasta ahorita, y creo que no lo van a renovar...” S2

En cuanto a la temática de proyecto de vida de los profesores, refieren que tienen como expectativas seguir ejerciendo la profesión docente, la investigación y el servicio tal como lo describe MC9 y S2:

“...Yo digo que yo seré docente hasta el último día de mi vida porque es que uno no puede dejar, no, yo no puedo dejar de enseñar...” MC9

“...Pues yo la expectativa es ya que comencé esta... o sea, comencé ya en la investigación en firme continuarla, y poder seguir este camino, que ya se abre, de manera concreta, poder digamos, seguir consolidando lo que se ha hecho bien, transformando cosas que pueden mejorarse, sí, yo creo que básicamente es eso...” S2

En cuanto a las expectativas de las condiciones contractuales, algunos profesores han expresado un deseo de obtener una mayor remuneración dado a la alta diversidad de tareas que deben gestionar. El participante S2 menciona:

“... pues uno siempre aspira a más y, sobre todo, cuando sabes que hay muchas más tareas de las que uno, digamos, tiene que cumplir... todas esas cuestiones, ya que, si estoy escribiendo un artículo, pues tengo que reunirme... estoy hablando en simultáneo ya, además de las clases, además de parciales, además de las reuniones en el comité, como que claro, eso me dice uf, esto deberían pagármelo más...” S2

Dentro del bienestar laboral general, también se encuentran los efectos colaterales encontrando la somatización, alienación y agotamiento donde se observó que las demandas laborales son las que han generado diferentes efectos colaterales en algunos profesores. Estos síntomas suelen intensificarse después de cerrar proyectos o durante momentos de alta demanda laboral. Incluso hay casos que han solicitado cambios sobre su entorno de trabajo, como sillas y

escritorios, para aliviar dolores en el cuello y brazos. Así lo menciona participantes como O4 y

S2:

“...sí, mucho dolor corporal... físico, en el cuello, en la cabeza, en la espalda que tiene que ver con que obvio, toda nuestra concentración de lo que hacemos está en el cerebro, siento que hay sobrecargas a veces y en el cuerpo me ha pasado problemas de vesícula, apendicitis, ... pero sí siento que se ha disparado en momentos de mucha tensión o problemas de la piel he llegado a tener y eso de la piel se exagera con el estrés... Después, casi siempre yo diría que es después, o cerrando un proyecto, y yo digo que en el semestre por ahí dos veces...”

O4

“...yo pedí un cambio en la silla, en el mobiliario, el escritorio. Se tomará un tiempito, pero fueron y ya me cambiaron la silla, me dijeron cómo debía poner las cosas porque estaba con problemas que me dolía el cuello, me dolían los brazos...” S2

Igualmente, aluden a diferentes somatizaciones como en el relato del profesor K11 sobre dolor de garganta cuando tiene varias clases y cambios de temperatura por el aire de los salones:

“...cuando hay muchas clases, por ejemplo, y me toca hablar mucho... me da dolor de garganta... O a veces los salones están muy fríos, también da, pues como si cambios de temperatura fuertes...” K11

Adicional a la somatización que han presentado algunos profesores, también otros han mencionado sentir agotamiento. La participante M6 señala que, en su experiencia, el aumento de responsabilidades y la presión para cumplir con las metas académicas son factores significativos que contribuyen a esa sensación:

“...hay otras veces que es desgastante, es agotador y tal vez eso se manifiesta, no tanto porque uno digamos colapse o digamos deje asistir al trabajo porque está colapsado, o sea que podría generarse, pero si hay momentos en los que uno se siente muy, muy lleno de, digamos de carga...” M6

Ante esto, los profesores experimentan fluctuaciones en su energía a lo largo del semestre.

Los profesores JP7 y K11 describen:

“...sí hay ciertos periodos que son pesados, yo normalmente no lo siento mucho en el transcurso del semestre, yo lo siento más al final, entonces como empieza la energía como así, pero se va cayendo...” JP7

“...pues obviamente uno empieza, pues, con la energía un poquito más alta, sin embargo, pues ya uno llega como una velocidad crucero...” K11

Ante estas sintomatologías, algunos profesores han adoptado diversas formas para manejar esos efectos colaterales y mejorar su bienestar. Algunas de estas estrategias incluyen tomar pausas activas, como caminar por el campus, realizar actividad física, meditar y pasar tiempo en familia, como se puede observar en los testimonios de participantes como V8, K11, MC9 y S2:

“...cada dos horas más o menos me paro, voy camino...” V8

“... me sirve el entrenar me sirve para desconectarme también... me siento más cansado cuando no entreno cuando no hago actividad física, me siento más cansado al final de la jornada...” K11

“... si estoy con dolor de cabeza y llego a la casa, pues como que hacer otras cosas, estar allí con mi familia o ver una película. Ver algo ahí como que desconectarme de esos temas que creo que son los que cargan ahí el malestar...” S2

“...yo he meditado, yo le dedico tiempo a como bueno, venga, cerremos los ojos y vamos a poner musiquita suave y la mente en blanco y descansemos un ratico, ese es un método que a mí me parece regio...” MC9

También desconectarse de las tareas laborales, ya que el descanso influye en esos niveles de energía como lo menciona el profesor JC10:

“... desconectarse, o sea, hay que hacerlo, porque lo otro que yo he visto es que, si usted no se desconecta, pues llega un momento en que esas cosas pendientes no las vas a hacer bien porque estás cansado porque estás como muy congestionado, y no te permite avanzar, mientras que usted descansa, luego coge la cosa más fácil...” JC10

Ocasionalmente algunos profesores como JJ3 ingieren bebidas energéticas como el café para mitigar el cansancio y sentirse más productivo:

“...tomo mucho café durante todo el día... Entonces, digamos tengo un organismo muy acelerado y eso me permite resolver muchas cosas, pero yo, digamos, soy muy consciente de los... efectos que eso tiene sobre mi...” JJ3

En cuanto a la alienación, ciertos participantes expresan frustración debido al incumplimiento de las demandas asignadas, también por algunas medidas institucionales que obstaculizan procesos como proyectos. Adicionalmente, cuando las clases se volvieron completamente virtuales en el año 2020 por una pandemia a nivel mundial, esto generó frustración en algunos profesores respecto a su rol como docente. Los participantes S2, O4 y MC9 expresaron sus experiencias al respecto:

“... ¿Frustración? Pues no, yo creo que la frustración es un poquito, va de la mano de lo que te decía antes de no poder completar o cumplir con las tareas en los tiempos que yo quisiera ya hacerlas más rápido...” S2

“...para que avalen un proyecto, tiene que pasar como por 300 instancias es absurdo porque desmotiva, a veces digo “ay calma”, porque por dentro digo que pereza, enserio, o sea, estas gestionando recursos externos, estas trayendo plata para la U para un proyecto, aparte de eso te tienes que clavar administrativamente...” O4

“... esas clases virtuales, o sea, eso para mí fue terrible... y decía, yo así no quiero dictar clase con todo y lo bueno que ha sido la herramienta y todo, le facilita a uno cosas, pero mi labor de docente yo no la estaba cumpliendo como era con esas clases virtuales... yo digo, bueno, saquémosle lo bueno a esto y tenía muchas cosas buenas, pero como profesor, como maestra, yo me sentí frustrada...” MC9

Asimismo, se evidencia que varios participantes, aunque no lo expresan de manera explícita, identifican ciertas deficiencias en las condiciones de trabajo que generan los efectos colaterales mencionados anteriormente. De esta manera, se distancian de la realidad institucional al comparar lo que la universidad les ofrece con lo que proporcionan otras instituciones. Este distanciamiento resulta ser, finalmente, otro factor que influye en su satisfacción con el rol que desempeñan. Así como lo refiere el participante D1:

"...Vea aquí pagan mejor en la (...), en la (...), maso menos como igual con la (...), pero pagan mucho mejor en otros lados, muchísimo mejor, pero aquí tenemos otras cosas, entonces yo creo que eso pesa, si, eh, claro que podría ser mejor, claro todo el mundo quisiera más, pero yo no me siento mal..."

Finalmente, el tercer objetivo buscaba hacer un análisis de la concepción de bienestar psicosocial, y su concordancia con los efectos colaterales expuestos por los participantes, se pudo establecer que se encontraron factores relevantes tanto de los efectos colaterales mencionados

anteriormente (objetivo 2), como de los factores psicosociales a los que los profesores les dan mayor importancia.

En los relatos de los participantes se identifica el papel del apoyo social por parte de compañeros y de la institución, así como lo refieren los profesores K11 y D1:

“...siempre hay como una disposición siempre muy abierta a resolver si hay alguna diferencia, siempre hay personas, pues con la suficiente calidad humana...” K11

“...la universidad yo creo que también lo permite y establece estas cosas, lo que pasa es que no aprovechamos todo lo que nos ofrece el medio, es algo que en otras instituciones uno conoce como como el bienestar universitario, pero aquí el medio es una cosa distinta, sí, y eso también es algo que enriquece mucho, que establece unas ayudas y unos vínculos muy fuertes” D1

Al igual que la satisfacción generada por el crecimiento académico y personal de los estudiantes mencionado por los participantes V8 y D1:

“...a mí me gusta, me gusta mi trabajo eh me gusta el trabajo con los chicos, me parece que es un lo mueve a uno, lo alimenta, los estudiantes y mis compañeros de trabajo...” V8

“...ver como ustedes en 5 semanas llevan a cabo discursos tan contundentes... eso a mí me satisface mucho y de ver a ustedes luego cuando están presentado su proyecto de grado y ver personas que yo les di clase... en primero y los veo ahí ya hablando con una propiedad...”
D1

Y la relación construida con los mismos según la profesora M6:

“Me genera, digamos, bienestar, cuando lo estudiantes tienen confianza, eh contigo y son capaces de acercarse y no solamente a veces buscarte para una duda académica, sino que también a veces necesitan ser escuchados, entonces también genera bienestar que uno dice

bueno uno puede estar construyendo relaciones confiables y pues eso genera, pues bienestar y satisfacción” M6

Además, el profesor JP7 destaca la importancia que se le concede al rol como docente:

“...creo que cuando uno tiene el rol de profe, las demás personas son muy con mucha vocación de servicio hacia el rol de profe, o al menos eso siento yo, porque el profe es como esa figura máxima dentro de la universidad...” JP7

También se destaca lo positivo de las instalaciones en donde trabajan como lo describen los participantes MC9 y JP7:

“...la parte, todo lo verde, sin duda. Yo, yo digo, nosotros somos unos afortunados de trabajar en la Universidad con todas estas zonas verdes y todo está en los árboles, los lagos, todo ese entorno natural en el que estamos es fabuloso Yo creo que la única Universidad en Cali que tiene eso, eso contribuye a que uno tenga a que uno trabaje mejor, sin duda que uno trabaje mejor...” MC9

“...agradable el campus, o sea, esta una estresado y sale, ve el pavo y una ardilla y se desestresa, cierto, respirar aire fresco, se siente una tranquilidad trabajar en el campo...” JP7

Lo observado en las entrevistas permite evidenciar que el bienestar psicosocial narrado por el profesorado universitario no concuerda con los efectos colaterales presentes. Los participantes tienen como prioridad el impacto que pueden generar con su profesión docente en el bienestar psicosocial de los estudiantes, aunque su labor implique una alta demanda laboral y exigencias, las cuales detonan efectos colaterales. Se observa una naturalización de estos efectos por parte de los profesores.

DISCUSIÓN

En la investigación, se puede dar cuenta cómo el objetivo general el cual es caracterizar las condiciones laborales, el bienestar laboral general y los efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali, se cumplió, mediante el análisis de las entrevistas realizadas al profesorado universitario, abordando cada objetivo específico.

Se identificó que las condiciones laborales del profesorado de IES donde laboran los participantes muestran una alta carga laboral caracterizada por la realización de actividades en función docente y administrativa. La función docente de forma específica por la preparación de clases, calificación de trabajos y parciales, la cual, en la época de presentar exámenes los estudiantes, se incrementa, por la cantidad de alumnos que se tiene por curso. Además, esta tarea de calificación tiende a ser de alta demanda de concentración y tiempo de dedicación a ella, dada la característica del tipo de pregunta utilizada en los exámenes, la cual pretende el desarrollo de habilidades de lectura, escritura y oralidad por parte de los estudiantes. Haciendo alusión, al uso de preguntas abiertas o a la producción de textos estilo ensayo; lo cual complejiza la tarea de revisión de dichas actividades. Según lo planteado por Castelao-Huerta (2021), la cantidad de estudiantes a los cuales se les oferta una formación disciplinar, puede traer implicaciones en lo que se refiere a la relación profesor estudiante. En ese sentido, entre más estudiantes tenga el profesor por orientar, calificar trabajos y exámenes, se requiere por parte del profesorado un mayor esfuerzo. Al igual que se dificulta la construcción de vínculos de confianza entre el profesorado y los estudiantes.

De otro lado, un aspecto que mencionan importante y que afecta las condiciones en las cuales se realiza la actividad académica, es el realizar estudios doctorales y continuar haciendo las actividades profesoras (docencia, investigación y servicio). Lo cual para algunos docentes implica un aumento en la carga laboral ya que en ciertos casos deben continuar con las

responsabilidades académicas, observando que no hay una dedicación exclusiva para el doctorado, si no que se deben realizar dichas tareas en simultáneo. No obstante, a pesar del desafío que requiere el doctorado, los docentes lo realizan con el fin de subir en el escalafón, y así mejorar las condiciones salariales. Dicho aspecto lo menciona Bosi (2007), donde señala que suele ser fundamental para los profesores la obtención de un título de doctorado, ya que se considera un indicador de la calidad del profesional, especialmente en función de la capacidad para publicar trabajos académicos, lo cual influye tanto en el financiamiento como el prestigio que tengan en su contexto laboral.

Ante estas presiones laborales, los profesores se preocupan por el manejo del tiempo, sintiendo que la jornada laboral no es suficiente para desarrollar todas las funciones asignadas. Algunos han mencionado que deben trabajar fuera del horario laboral como noches, madrugadas o fines de semana. Reconociendo la fatiga y cansancio que esto les genera. Esto crea una alerta, pues según Yslado et al. (2020), mencionan que el profesorado puede presentar el Síndrome de quemado en el trabajo (*Burnout*). Donde el profesorado baja su rendimiento, disminuyendo las habilidades para solución de problemas y realización de tareas asignadas. Aunque no se ha visto este síndrome en los participantes, se evidencian otros síntomas como dolores musculares, de cabeza, agotamiento, entre otros. De otro lado, se distingue que asumen conductas como ingerir bebidas energéticas para trabajar hasta altas horas de la madrugada y poder responder a las demandas de trabajo docente, en sus propias palabras para mantener al organismo productivo.

Ante lo mencionado de las demandas laborales se observa cómo los profesores de alguna forma han naturalizado el sentirse cargados por las tareas asignadas y sin tiempo para culminarlas, pues se concluye que eso es lo que implica el trabajo docente, donde llevan a cabo una serie de “estrategias” que en últimas pueden traer repercusiones a su bienestar. El trabajar hasta altas horas de la madrugada y en los días de descanso pareciera ser una parte indispensable

en su rutina diaria para terminar las labores del día, como si lo normal fuese seguir trabajando aun su horario laboral ya haya culminado, generando un aumento en los niveles de cansancio y fatiga, que, si bien son reconocidos por el profesorado, la presión por cumplir con lo que se les dejó es más fuerte, que el descansar.

En la narrativa de los participantes se destaca la importancia que le asignan al apoyo social del trabajo. Especialmente los vínculos establecidos en la institución con sus jefes y compañeros de trabajo, lo que contribuye a mantener un ambiente laboral saludable. Esto les brinda la oportunidad de poder expresar libremente sus opiniones y sentirse respaldados ante diversas situaciones. Esta percepción de los vínculos dentro del contexto organizacional tiene concordancia con las ideas expuestas por Barnay (2016), sobre el papel del apoyo social en el trabajo, debido a que el tener este apoyo genera satisfacción en el colaborador con su área o institución; de lo contrario puede llevar a una disminución de esta satisfacción presentándose casos de aislamientos. Adicionalmente, Herrería (2023) destaca que el promover y construir un entorno laboral saludable es una función del rol docente, lo que puede llevar a pensar que, los participantes dan tanta importancia a este apoyo social, no solo porque genera bienestar, sino que la falta de construcción de estos vínculos sanos podría ir en contra vía de su profesión.

Aunque la relación de los participantes con sus compañeros de trabajo es importante, pues lo ven como un apoyo ante dudas sobre alguna demanda asignada, el tener un buen vínculo social en un contexto laboral influye en la parte emocional del profesorado, ya que esto permite generar espacios de goce, diversión o distracción logrando mitigar el estrés, cansancio o fatiga exacerbados por situaciones laborales, por eso los profesores destacaron lo social como uno de los aspectos más importantes, pues se reconoce que influye positivamente a su bienestar.

Con respecto a la remuneración, los profesores consideran que el pago que reciben a nivel salarial es adecuado para su función. Sin embargo, existe la percepción de que podría recibir una

compensación aún mejor. Así mismo, hay una relación directa entre el salario y el escalafón docente, pues algunos profesores se encuentran con el mismo pago inicial, debido a que no han logrado escalafonar por lo complejo de cumplir con los requisitos que se piden para ascender. Un ejemplo de ello es el cumplimiento del segundo idioma siendo un aspecto que ha sido difícil para algunos para algunos profesores obtener, obstaculizando el subir de nivel en el escalafón docente, y, por ende, aumentar la remuneración salarial. Para ciertos participantes esta exigencia es vista como injusta, ya que no refleja adecuadamente el desempeño que han tenido otros requisitos (la obtención de puntos por producción intelectual o docencia destacada), dando a entender que el esfuerzo que han hecho no es tomado en cuenta, pudiendo desalentar a los docentes, viéndose una desmotivación y frustración en ellos.

Lo mencionado anteriormente, se alinea con lo identificado por varios estudios sobre las IES y la implementación de ciertas medidas que han tenido como resultado una mayor exigencia a los docentes por obtener o alcanzar el cumplimiento de sus objetivos, vinculando el pago acorde a los resultados que muestran los funcionarios, afectando la calidad de enseñanza, pues disminuyen los niveles de motivación. Así, como sentirse agotados ante lo que deben realizar para alcanzar mejores beneficios, sintiéndose evaluados pues, comparan los resultados entre compañeros de trabajo, creando a su vez posibles rivalidades (Erickson et al., 2021; Garzón-Godoy y Pineda, 2022; Hodgins & Mannix-McNamara, 2021; Loli et al., 2018).

Las condiciones locativas para los participantes cobran importancia, observándose una valoración por parte de ellos del entorno natural, destacando la diversidad que hay en cuanto a fauna y flora, pues esto mismo proporciona espacios para dispersarse y relajarse durante la jornada laboral. El tener dichos espacios lo relacionan con un salario emocional dada a la satisfacción que les genera lo brindando por el campus institucional. Lo locativo es fundamental puesto que es en la institución donde los profesores pasan la mayor parte del tiempo, teniendo en

cuenta que, son docentes de planta a tiempo completo. Por ende, el sentirse cómodo en el lugar del trabajo es vital para la calidad del rol que cumplen. Por consiguiente, las condiciones ideales que narran los participantes de la investigación se deben considerar para todos los colaboradores teniendo en cuenta el horario en el cual realizan la función académica. Es decir, en el horario diurno y nocturno, sin demeritar la satisfacción que resaltan el profesorado en las horas diurnas.

Estas condiciones, pueden tener un impacto en la práctica docente al no proporcionar un ambiente cómodo de trabajo, lo que puede hacer que el profesorado se sienta excluido frente a sus necesidades con el horario nocturno. Esto se relaciona con lo mencionado por diferentes autores que aluden a la promoción de espacios agradables en el contexto organizacional, pues reduce el malestar, mejora la productividad organizacional y fomenta la seguridad en el trabajo, haciendo una comparación de la percepción que tienen los docentes de la jornada diurna y el profesor de la jornada nocturna, viendo una insatisfacción por parte de este último, debido a que las condiciones no son las adecuadas, afectando sus clases por el hecho de que no hay aire acondicionado, y colocándose en riesgo pues, por la mala iluminación es más propenso a caídas (Arrieta, 2022; Faeq, 2022; Garzón-Godoy y Pineda, 2022., González, 2021).

En cuanto a los reconocimientos otorgados por la universidad a los profesores, se observa que dentro de estos predominan la distinción por docencia destacada y los años que han estado vinculados con la IES. Siendo para el profesorado un acto simbólico que genera satisfacción por lo recibido. Aunque esto aumenta la satisfacción profesional, las acciones necesarias para la obtención de reconocimientos incrementa la carga laboral de los profesores, por ejemplo, empiezan a ser parte de varios grupos de investigación, o el aumento en la producción intelectual. Si bien, esto se logra identificar por parte de los participantes, la tensión por el ser reconocido

tiene un peso mayor, lo que termina en que los docentes puedan sentir niveles de estrés más elevados.

En esto se relaciona con lo expuesto en estudios realizados por Erickson et al. (2021), y Hodgins & Mannix McNamara (2021), donde se afirma que los reconocimientos son vistos por el profesorado como elementos fundamentales durante su trayectoria profesional, tan así, que se ha identificado un aumento en la competencia por parte de los docentes por recibirlos, generando a su vez una presión en ellos por obtenerlos. Ante lo mencionado se sugiere la necesidad de equilibrar los mecanismos de reconocimiento con el apoyo adecuado para poder gestionar la carga laboral y a su vez mantener el bienestar del profesorado.

Con relación al nivel de control de los docentes en su quehacer, los participantes de la investigación reconocen que la Universidad, les permite tener control sobre las diversas funciones que realizan, en particular la docente, donde sienten autonomía sobre la realización y cumplimiento de sus deberes, aunque deben seguir directrices académicas principalmente como en temas de la elaboración del plan de trabajo semestral. De esta manera, que la universidad les dé a los profesores cierta autonomía se ve como un acto de confianza ante el rol profesional. Barnay (2016) menciona que si el trabajador no siente dicha capacidad de llevar a cabo de manera autónoma su trabajo se pueden presentar tensiones en la persona, viendo lo contrario en el estudio, pues los docentes reconocen que, como cualquier organización, existen parámetros institucionales que se deben seguir, sin embargo, aprecian que dentro de estos parámetros tienen el control necesario para decidir cómo enseñar a sus estudiantes, respetando los lineamientos de la institución. La importancia de dicho control en lo que enseñan a sus alumnos cobra importancia debido a que para el profesorado el impacto que tengan en sus estudiantes define la calidad de su rol profesional.

Enfatizando en lo que respecta al bienestar psicosocial, se distinguió que los docentes poseen los conocimientos necesarios para su desarrollo laboral, además de estar inmersos en un proceso de aprendizaje continuo donde se consideran bien preparados para impartir conocimientos a sus alumnos. Según Blanch et al. (2010), los conocimientos son habilidades adquiridas, y las expectativas son esencialmente lo que los docentes esperan. Esto sugiere que los profesores se sienten en confianza con lo enseñando a sus estudiantes y tienen expectativas claras sobre su trabajo, evidenciando que el reconocimiento más importante y que genera una alta satisfacción para ellos es el de los estudiantes, pues, refuerza la sensación de poder compartir el conocimiento adquirido y su buena formación como profesional.

De igual manera, varios docentes han mostrado disposición para realizar actividades que les genere bienestar, como las actividades físicas. Para esto la universidad brinda espacios para la formación deportiva y recreativa, como el acceso a gimnasio, piscina, clases grupales y canchas deportivas. También, buscan espacios de dispersión cuando se sienten saturados o estresados, recurriendo a zonas verdes del campus o la socialización con sus compañeros de trabajo. Asimismo, cuando enfrentan situaciones personales difíciles que afectan su desempeño laboral, han recurrido a ayuda psicológica profesional tanto dentro como fuera de las instalaciones. No obstante, aunque los participantes conocen y algunos utilizan los servicios de la institución en pro al bienestar, se encuentra un punto limitante y es el horario en el que funcionan dichos servicios, pues se suelen cruzar con el horario laboral del profesorado, siendo para algunos docentes un aspecto por el cual no asisten a lo que brinda la institución. En parte, porque las alternativas ofrecidas por la institución son dentro del campus universitario y los horarios son luego de la jornada laboral. Esto implica, el tener que quedarse tiempo adicional en el mismo lugar donde trabaja y no se rompe con la dinámica del entorno laboral. Para algunos de los profesores

participantes, el descanso implica no estar en el mismo lugar de trabajo, sino, estar en un sitio diferente a este. Donde el sólo hecho de continuar, en el mismo entorno donde se trabaja, para estos profesores es considerado como el seguir conectado a las dinámicas organizacionales y laborales. Es así, que algunos profesores han implementado actividades o recursos en pro a su bienestar y así mitigar efectos colaterales, de manera individual o de índole personal; por consiguiente, el bienestar lo consideran como responsabilidad propia de autocuidado. En ese sentido, el profesor es la persona encargada de cuidar de sí misma, llevando a cabo actividades que, desde su propia perspectiva, le generen bienestar.

Otro aspecto encontrado es la flexibilidad laboral proporcionada por sus superiores, lo que genera bienestar a los docentes, donde encuentran cierta libertad de impartir sus conocimientos a los estudiantes, de alguna forma relacionando esto, con el nivel de confianza que tengan sus jefes en su calidad como profesionales. También, el sentirse bien remunerados y tener salarios competitivos en el mercado laboral es crucial para su bienestar pues así suplen las necesidades tanto personales y del hogar, donde entran al igual los beneficios laborales que brinda la institución, como salud, pensión, primas legales y extralegales, bonos y otros incentivos.

Por otra parte, los profesores destacan la inconformidad por no continuar con una medida asumida por la Universidad que proporcionaba bienestar al profesorado. La medida se refiere al día de trabajo flexible, en el que se podían realizar actividades académicas desde la casa. En ese sentido, hacen alusión a la posibilidad de retomar el día flex como una forma de bienestar para ellos. Esto les permite realizar actividades académicas con mayor dedicación, ya que no tienen que realizar desplazamientos largos entre sus lugares de residencia y la universidad. Esto les otorga mayor concentración, dedicación y autonomía en sus deberes.

En la categoría de efectos colaterales, se observa que algunos profesores experimentan diversos efectos como somatización, agotamiento y alienación. Según lo que plantea Buitrago et al. (2021) en relación con la somatización, los profesores mencionan sufrir dolores de cabeza, tensiones musculares y trastornos digestivos, los cuales se derivan de las tensiones laborales. Estos síntomas suelen manifestarse en momentos de alta demanda laboral, como durante las semanas de evaluaciones y la entrega oportuna de notas, además de la carga académica, especialmente para aquellos que están realizando un doctorado en simultáneo. Aunque los profesores identifican estos síntomas, se ve que no se preocupan lo suficiente por la sintomatología pues mencionan que se da ante situaciones presentadas en momentos específicos del semestre.

En cuanto al agotamiento, esta dinámica conlleva efectos comunes en el ámbito laboral, como el estrés constante, la fatiga, la depresión e incluso el riesgo de suicidio (Bosi, 2007; Buitrago et al., 2021; Caicedo, 2023; Cetzal et al., 2020). Si bien, los profesores no afirmaron tener ideas suicidas ni de autolesión, sí experimentan un aumento significativo del estrés que va aumentando a medida que avanza el semestre, sintiéndose cada vez más fatigados. Sin embargo, hay una tendencia de normalización de estos síntomas ya que es considerado como parte inherente de su rol como docentes. La naturalización del agotamiento y la fatiga no solo afecta su bienestar personal, sino que también puede influir negativamente en su desempeño académico y la calidad de enseñanza que ofrecen.

En cuanto a la alienación se hace referencia a la influencia de factores externos en aspectos condicionados de la personalidad, donde se observan manifestaciones como la frustración, el mal humor, el trato despersonalizado y la disminución de la satisfacción en el ámbito profesional (Blanch et al., 2010). Ante esta situación, se evidenció en algunos

participantes un sentimiento de frustración debido a la obligatoriedad en el cumplimiento de las tareas laborales. Varios de ellos han comentado que experimentan una constante sensación de falta de tiempo durante la jornada laboral para cumplir con sus responsabilidades asignadas. Aunque en algunos casos sus superiores y estudiantes han mostrado flexibilidad con los plazos de entrega, los profesores aún se ven obligados a cumplir con lo asignado.

Esta presión constante no solo incrementa su estrés, sino que también afecta su bienestar general. Por lo que, este escenario ha llevado a algunos profesores a expresar una notable disminución en su satisfacción y motivación para ejercer la profesión docente. El agotamiento físico y mental, junto con la alta carga académica, se han convertido en factores determinantes que disminuyen su entusiasmo y compromiso con la enseñanza.

A pesar de lo anterior, al comparar lo que ofrece la universidad con lo que proporcionan otras instituciones, los profesores mitigan ese malestar y se sienten satisfechos y orgullosos de la institución en la que trabajan, ya que reconocen que en algunas áreas esta les brinda mejores condiciones laborales que las demás.

Los resultados mostraron que los profesores tienen una carga laboral alta, lo que se expresa en la cantidad significativa de tareas que poseen de ámbito administrativo y académico. Tales cargas pueden resultar en tensiones y disminución del desempeño y la satisfacción laboral. Adicionalmente, el proceso de obtención de un doctorado añade presión a algunos profesores, aunque se reconoce su importancia en términos de prestigio y desarrollo profesional. También, la gestión del tiempo se convierte en un aspecto crucial, ya que muchos docentes sienten la necesidad de trabajar fuera del horario laboral para cumplir con todas sus responsabilidades, lo que puede llevar al agotamiento y al síndrome del quemado (*Burnout*). Otro aspecto importante,

es el apoyo social dentro de la institución, donde se percibe como un factor clave para mantener un ambiente laboral saludable. Por ello, los vínculos con colegas y superiores brindan la posibilidad de expresar opiniones, que son considerados como la libertad de expresión y al interior de las clases como la libertad de cátedra.

Las experiencias narradas por el profesorado refieren que la labor académica, no sólo se realiza por una remuneración, sino que interpretan que otras condiciones, como son las locativas, promueven la estabilidad tanto laboral como emocional. Donde los espacios físicos de la universidad son un espacio óptimo para el esparcimiento.

De otro lado, el profesorado identifica que lograr un crecimiento en el escalafón docente, no es del todo fácil. Las distintas etapas para llegar a la última etapa de dicho escalafón se convierten en obstáculos en lugar de oportunidades de crecimiento. En la experiencia del profesorado se observó que sienten bienestar y satisfacción por los reconocimientos, dado el grado de simbolismo que estos le otorgan, lo que representan para los profesores una calidad en el trabajo brindando, puesto que, para ser concedidos en ocasiones se tiene en cuenta la calificación de sus superiores y de los estudiantes. Observando que, aunque ciertos reconocimientos tienden a elevar la demanda laboral, los docentes están dispuestos a enfrentarla, alcanzando ese nivel de satisfacción a la hora de obtenerlos, sintiendo confianza en lo que realizan, así como cuando sienten cierto control en cómo elaboran sus clases.

En relación con el bienestar psicosocial, los docentes se sienten preparados y con un nivel adecuado de conocimientos para impartir en sus clases, teniendo como expectativa contribuir a la enseñanza dada a sus estudiantes, y así ser reconocidos por ellos, reforzando la satisfacción laboral al sentir que su labor es valorada.

En cuando a los efectos colaterales los profesores experimentan somatización, como dolores de cabeza, musculares, entre otros. Agotamiento cada vez mayor a lo que avanza el semestre y alienación desde sentimientos de frustración por ciertos desafíos que se encuentran durante el desarrollo profesional.

Al considerar el bienestar laboral general, es importante recordar el modelo de Blanch et al. (2010), que abarca tanto la dimensión social y psicológica, representando el bienestar psicosocial, como la dimensión física, que incluye los efectos colaterales. Todo esto se analiza dentro de un contexto organizacional establecido, que abarca las condiciones de trabajo.

Por ende, se concluye que, para los docentes, el bienestar laboral general está más ligado a aspectos psicosociales. Esto incluye lo que sienten, tienen y esperan del apoyo social, como ser parte de un buen círculo social donde puedan sentirse acompañados y compartir momentos de dispersión con sus compañeros. Además, valoran el nivel de control sobre lo que enseñan a los estudiantes, reconociendo sus habilidades y esperando que esto genere un impacto positivo en los alumnos, así como el reconocimiento por parte de estos. Las condiciones locativas también son importantes, ya que un entorno con variedad de flora y fauna puede ayudar a mitigar los niveles de estrés.

En este contexto, los síntomas físicos, como el estrés, dolores musculares y de cabeza, tienden a ser normalizados por los docentes. Para ellos, estas condiciones psicosociales son más importantes que los malestares físicos, que asocian como propios de la función académica, como si el rol del profesor incluyera estas tensiones. Además, al comparar sus condiciones laborales con las de otras instituciones, los docentes se sienten satisfechos, bajo el discurso de que podrían tener peores condiciones en otros contextos laborales.

A pesar de ello, necesario seguir fortaleciendo las estrategias para mitigar estos efectos colaterales a través del apoyo institucional y el cuidado del bienestar laboral general de los profesores. Esto implica implementar medidas que promuevan un equilibrio entre la carga laboral y el cuidado personal, así como ofrecer espacios para el autocuidado y el desarrollo profesional continuo. De esta manera, se puede garantizar un ambiente laboral saludable y productivo para todos los miembros de la comunidad educativa.

Durante el desarrollo de la investigación, se encontraron algunas limitaciones relacionadas con la carga laboral del profesorado. Esto afectó la selección y coordinación de los participantes para las entrevistas semiestructuradas, ya que fue necesario ajustar horarios o buscar nuevos participantes debido a la asignación de nuevas tareas que coincidían con las fechas programadas por las investigadoras.

Otra limitación significativa fue la búsqueda de participantes, ya que algunos profesores expresaron preocupación de que sus entrevistas pudieran ser expuestas a los directivos de la universidad. Esta percepción generó cierta resistencia a participar en el estudio, lo que dificultó la identificación y reclutamiento de participantes adecuados.

Se recomienda que, al seleccionar la población para futuras investigaciones, que el equipo de investigadores demuestre flexibilidad, ya que el ritmo de trabajo y las demandas asignadas a los profesores tienden a variar debido a compromisos externos. También, se sugiere llevar a cabo encuestas y entrevistas de manera frecuente en todas las facultades para analizar el bienestar laboral de los docentes. Esto proporcionaría una visión más completa de las experiencias de los profesores, permitiendo contar con cifras y un seguimiento constante de su situación. De esta manera, se podrían identificar oportunidades de mejora y atender las necesidades del gremio profesoral.

REFERENCIAS

- Aburto, A. (2020). El rol del profesor universitario en el siglo XXI, ¿es necesario de cambios en su actuación como docente tutor-investigador? *Revista de la UNAN-Managua, Extensión Universitaria* 3(1), 1-14. <https://doi.org/10.5377/reco.v2i3.13433>.
- Albor-Chadid, L. I., & Rodríguez-Burgos, K. (2022). Estudios aplicados en la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo. *Revista eleuthera*, 24(1), 56-85. <https://doi.org/10.17151/elev.2022.24.1.4>.
- Arrieta, K. (2022). Estrategias para la gestión del talento humano en una empresa privada. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 18(52), 37-49. Estrategias para la gestión del talento humano en una empresa privada - Dialnet (unirioja.es).
- Ball, S. J. (2002). Grandes políticas, un mundo pequeño: Introducción a una perspectiva internacional en las políticas educativas. En M. Narodowski, M. Nores y M. Andrada (comps) *Nuevas tendencias en políticas educativas: Estado, mercado y escuela* (pp. 103-128). Argentina: Ediciones Juan Granica.
- Barnay, T. (2016). Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. *The European Journal of Health Economics*, 17(6), 693-709. [10.1007/s10198-015-0715-8](https://doi.org/10.1007/s10198-015-0715-8).
- Barrientos, D.M. (2021). *Percepciones de Bienestar en directores de edad avanzada en establecimientos educativos públicos de Santiago: un estudio de caso* [Tesis para título de

Magíster, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/64878>.

Bedoya, C., Murillo, G., & González, C. H. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708.
<https://doi.org/10.5294/edu.202er0.23.4.7>.

Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157 – 170.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007>.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2010). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=pfISafYcGPgC&oi=fnd&pg=PA527&dq=Boltanski,+L.+y+Chiapello,+E.+\(2010\).+El+Nuevo+Esp%C3%ADritu+del+Capitalismo.+Madrid:+Akal.&ots=uQnSudYnVE&sig=AsnDZj9dOKyrToFpaBTVrILgJk0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=pfISafYcGPgC&oi=fnd&pg=PA527&dq=Boltanski,+L.+y+Chiapello,+E.+(2010).+El+Nuevo+Esp%C3%ADritu+del+Capitalismo.+Madrid:+Akal.&ots=uQnSudYnVE&sig=AsnDZj9dOKyrToFpaBTVrILgJk0#v=onepage&q&f=false).

Bosi, A. D.P. (2007). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, 28 (101),1503–1523.
<https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000400012>.

Botero, J., y Rentería, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*. 19 (3), e2140.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>.

- Bruna, D., Villarroel, V., y Hojman, V. (2021). Importantes resultados sobre Salud Mental en profesores durante la pandemia son revelados por un estudio del CIME. Universidad del desarrollo. *Facultad de psicología (udd)*. Salud-Mental-de-docentes-en-pandemia-CIME.pdf (udd.cl).
- Brunner, J. J., Vargas, J. R. L., Ganga, F., y Rodríguez-Ponce, E. (2019). Teoría del capitalismo académico en los estudios de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(1), 1-13. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/3181>.
- Buitrago, L. D. P., López, M. P., Cervántes, D. M., & Lloreda, E. (2021). Bienestar laboral general en docentes del sector público de Manizales. Repositorio Institucional de la universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5594>.
- Caballero, M., y Nieto, Libia. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105.v11n1a09.pdf> (scielo.org.co).
- Cabrales, O. (2015). El trabajo docente universitario ante los nuevos modelos de gestión. *Dimensión empresarial*, 13(2), 219-232. <https://doi.org/10.15665/rde.v13i2.538>.
- Caicedo, E. (2023). Las tres enfermedades más comunes en los profesores y cómo prevenirlas. *El tiempo*. Las tres enfermedades más comunes en los profesores y cómo prevenirlas - Salud - ELTIEMPO.COM.

- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., y Serrano, P. (2019). Relación de la autoefcacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas en Psicología*, (41), 86-103. <https://www.researchgate.net/publication/331996637>.
- Carrasco, A. (2020). Las políticas neoliberales de educación superior como respuesta a un nuevo modelo de Estado. Las prácticas promercado en la universidad pública. *Revista de la educación superior*, (49), 1-20. 0185-2760-resu-49-196-1.pdf (scielo.org.mx).
- Casallas, J. R. S. (2015). Nueva gestión pública en las “maneras de hacer” del docente universitario. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 9(2), 102-123. <https://doi.org/10.18359/reds.949>.
- Castelao-Huerta, I. (2021). Efectos problemáticos de la neoliberalización de las universidades públicas en Colombia. *Uni-pluriversidad*, 21(1), 1-18. <https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.21.1.03>.
- Castilla, S., Clihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. Chakiñan: *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>.
- Cetzal, R. S. P., Mac, C. C. R., Ramírez, C. G., & Osuna, N. M. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95.
- Comité Javeriana Saludable – Pontificia Universidad Javeriana Cali (2023). *Diagnóstico de salud y bienestar en la Comunidad Educativa Javeriana Cali. Informe de resultados de colaboradores*. Documento de trabajo no publicado.

- Cotrado, B. (2020). Políticas educativas de la nueva gestión pública en Perú: los docentes en la cultura de la performatividad. *Olhar de Professor*, 23, 1-13.
<https://doi.org/10.5212/OlharProfr.v.23.2020.15636.209209229631.0720>.
- Daza, L. C., & Monroy J. C. (2017). *Fundamentación teórica del área temática “Salud mental y bienestar psicológico en las organizaciones”* [Trabajo de grado, Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud]. Repositorio Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud de Bogotá. REDI-FBA-2017-8.pdf (fucsalud.edu.co).
- De Toscano, G. T. (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. *Graciela Tonon (comp.)*, 46, 45-73. Microsoft Word - LIBRO DEFINITIVO MET CUALI.doc (colombofrances.edu.co).
- Erickson, M., Hanna, P., & Walker, C. (2021). The UK Higher Education Senior Management Survey: a stactivist response to managerialist governance. *Studies in Higher Education*, 46(11), 2134-2151. doi:10.1080/03075079.2020.1712693.
- Faeq, D. K. (2022). The Effect of Positive Affectivity on Creative Performance Mediating by Quality of Work Life. *Qalaai Zanist Journal*, 7(1), 862-877.
<https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.7.1.33>.
- Galindo M, C. A., Gómez C, J. F., & Rodríguez, M. A. (2015). REPERCUSSION OF THE NEOLIBERAL PROJECT ON THE HIGHER COLOMBIAN EDUCATION. *El Ágora USB*, 15(1), 73-94. v15n1a04.pdf (scielo.org.co).
- Garzón-Godoy, Y. F., & Pineda, J. A. (2022). condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y economía*, (46), 1-22. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>.

- Gómez, V., Perilla-Toro, L. E & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>.
- González, S. M. (2021) EL BIENESTAR LABORAL, FACTOR A TENER EN CUENTA POR DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE VILLA CLARA. *Jordana*, (1), 1-8.
<https://psicovilla2021.sld.cu/index.php/psicovilla/2021/paper/view/92/36>.
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <https://orcid.org/0000-0001-7230-9996>.
- Herrería, K. R. (2023). *Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior* [Tesis para Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37080>.
- Hodgins, M., & Mannix-Mcnamara, P. (2021). The neoliberal university in ireland: Institutional bullying by another name? *Societies*, 11(2), 1-21. 10.3390/soc11020052.
- LaEdu. (2006). Análisis temático. *EduKativos, biblioteca digital*. Apuntes para universitarios – Edukativos.com: Tu biblioteca digital de apuntes y contenidos universitarios de calidad.
- Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. Diario oficial No 46.383.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html.

- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en Psicología*, 21(1), 27-50.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>.
- Marquina, M., & Polzella, Á. (2015). El impacto de la nueva gestión pública en las universidades y la emergencia de nuevos roles: comparando contextos, sistemas y abordajes teóricos para su estudio en distintos casos nacionales. *RAES: Revista Argentina de Educación Superior*, (11), 9-27.
- Mieles, M. D., Tonon, G., y Alvarado, S. V. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas humanística*, (74), 195-225.
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.
<https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>.
- Muñoz, Y. A., Ordoñez, J. G. A., y Chaves, D. E. M. (2018). Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. *Boletín informativo CEI*, 5(2), 59-65.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1675/171>.
- Pérez, A. R y Guzmán, M. (2015). Narrativa de los profesores investigadores en torno a las tensiones generadas por las condiciones laborales y evaluación de la producción

académica. *Administración y Organizaciones*. 18 (34), 93-112.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=e1c0c03b-4384-4b8a-8f44-571bf0c775db%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWhtvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#db=fua&AN=111987569>.

Picoli, B. A., & Guilherme, A. A. (2021). La concepción neoliberal de la educación y sus impactos en el Sur Global: una nueva forma de imperialismo. *Foro de Educación*, 19(1), 199-222. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.761>.

Romero-Caraballo, M. P. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-279. doi: <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>.

Salgado, A.C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, (13), 71-78. a09v13n13.pdf (scielo.org.pe).

Sánchez, H. M., Sánchez, E., Barbosa, M., Guimarães, E. C. & Porto, C.C. (2019). Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(11), 4111- 4123. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>.

Satizabal, M., Cruz, A., & Unás, V. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, 16(1), 108-120. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6080>.

Sisto, V. (2009). CAMBIOS EN EL TRABAJO, IDENTIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL EN CHILE: DESAFÍOS PARA LA INVESTIGACIÓN. *Universum*, 24(2), 192-216.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>.

Sisto, V. (2007). Managerialismo y trivialización de la universidad. *Nómadas (Col)*, (27), 8-21.

<https://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/22-universidad-y-produccion-de-conocimiento-tensiones-y-debates-nomadas-27/274-managerialismo-y-la-trivializacion-de-la-universidad>.

Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public health*, 123(11), 750–755.

<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2009.09.018>.

Yslado, R. M., Ramírez E. H., Espinoza. M. R (2020). Burnout, docencia e investigación en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de Perú y España. *Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*. 11, 3-19.

<http://dx.doi.org/10.12795/EDUCADE.2020.i11.02>.

Anexo A

Consentimiento Informado

La presente investigación es realizada por las estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali Laura Muriel, Luisa María Mafla y Sofia Arias. Cuyo objetivo principal es: Caracterizar las condiciones laborales y el bienestar psicosocial y efectos colaterales en el profesorado de una universidad privada de Cali. Bajo la dirección de la profesora Martha Patricia Romero Caraballo, del departamento de Ciencia Sociales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

Si usted accede a participar en esta investigación se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada. Esto tomará aproximadamente una hora de su tiempo. Lo que se conversará durante esta sesión será grabado con el fin de que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado para finalmente ser publicado con fines netamente académicos.

Los participantes no se identificarán en ningún momento, dado que se utilizará un pseudónimo. Las respuestas a la entrevista serán codificadas, e ingresadas a un programa de análisis de datos cualitativo.

Durante la participación, usted tiene derecho de realizar las preguntas que considere necesarias o de abstenerse de responder aquellas que no considere pertinentes, si en algún momento usted llega a sentirse incómodo/a con alguna de ellas.

Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación debe tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en esta investigación es completamente PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA.
- La información y datos obtenidos son completamente CONFIDENCIALES. Se utilizará un código/seudónimo para identificarlo.
- Durante el transcurso de la investigación usted podrá SOLICITAR información actualizada sobre el mismo.

- No recibirá ningún beneficio económico por su participación. El beneficio que podrá recibir será proporcionar su punto de vista sobre los temas que aborda la entrevista y enriquecer el conocimiento para abordar el tema a investigar.
- No tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.
- En el transcurso de la investigación usted podrá retirarse en cualquier momento si así lo decide.
- En caso de tener alguna pregunta sobre el estudio o querer información adicional, puede contactar a una de las estudiantes, Luisa María Mafla al número de celular: (...). Martha Patricia Romero Caraballo, directora (...).
- En caso de crisis, si la entrevista es realizada dentro del campus universitario se llamará a la línea de atención del centro de bienestar Tel: 602 3218200 Ext. 8711- 8507. En caso de que la entrevista sea realizada fuera del campus universitario se motivará a llamar a la línea de atención de la EPS del o la participante.

La investigación se enmarca en los artículos 2.3.10.15.17.23.24.29.36.45.4647.48, 49. 50 y 52 de la Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006, establecida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología y los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la Resolución No. 008430 de 1993 que regula de los aspectos críticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

De ante mano agradecemos su participación

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades manifiesto mi participación en la investigación.

Yo _____ identificado(a) con la CC. _____

Declaro que he sido informado(a) de los objetivos y fines de la presente investigación a realizar por estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma AUTONOMA y CONSIENTE, ACEPTO la participación de esta investigación. Se firma a los días ____ del mes _____ del año _____

Firma: _____

Firma de los estudiantes:

SOFIA ARIAS MARMOLEJO

Luisa Ms Mafra López

Laura Marcel P.

Firma del docente encargado:



Anexo B

FORMATO VALIDACIÓN DE CONTENIDO EVALUADORES EXPERTOS

Nombre del evaluador: MARIA TERESA VARELA Ocupación: PROFESORA

Profesión: PSICÓLOGA, MG. EPIDEMIOLOGÍA, Ph Fecha: OCTUBRE 31 DE 2023

Claridad: Hace referencia a construcción gramatical de las preguntas que componen el instrumento, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo con la población de investigación.

Donde: (1) Es claro, (2) No es claro.

Pertinencia / Esencial: Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa el reactivo y el constructo a evaluar en cada categoría.

Donde: (1) Es pertinente, (2) No es pertinente.

Ubicación: Se refiere al orden lógico en el que se ubica cada reactivo con relación a las categorías.

Donde: (1) Es adecuada, (2) Es inadecuada.

Suficiencia: Aporte o contribución individual del ítem a la comprensión de la variable a evaluar en cada categoría, de forma que los ítems que la conforman sean suficientes, necesarios y haya equilibrio entre las categorías propuestas para su medición. Puede sugerir preguntas complementarias que midan en mejor forma la categoría.

Donde: (1) Es suficiente (2) Es insuficiente.

DEFINICIÓN CATEGORÍA	PREGUNTA	Criterios de Evaluación Favor señalar con una X				Observaciones y comentarios a cada pregunta	
		Claridad	Pertinencia/ Esencial	Ubicación			
Condiciones de trabajo: Barnay (2016) relaciona las condiciones de trabajo a las	Demandas laborales (alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo,	1	2	1	2	1	2
		X		X		X	

demandas laborales (alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo, trabajo difícil y mentalmente exigente) apoyo social en el trabajo (relaciones laborales con compañero s y jefes), el ambiente laboral (remuneración, respeto por el trabajo, prevención riesgos psicosociales, reconocimiento) y el nivel de control que se tenga en un dicho contexto (Autonomía, libertad de cátedra y calidad de contrato)	trabajo difícil y mentalmente exigente) Al respecto de la jornada laboral, ¿cómo describe una semana de trabajo como docente, qué tareas debe cumplir? ¿Puede describir su jornada laboral típica y las tareas que realiza? A lo largo del año académico, o del semestre, ¿en qué momento evidencia aumento en la demanda laboral? ¿Si su jornada es de 8 horas diarias de trabajo, siente que cuenta con el tiempo necesario para culminar las demandas asignadas? ¿Describa una situación donde no pudo terminar una tarea asignada a tiempo y cómo se resolvió la situación?				
		X	X	X	
		X	X	X	
		X	X	X	
	Teniendo en cuenta esta situación que nos acaba de mencionar, ¿qué herramientas, o	X	X	X	Puede ser difícil de contestar. No creo que evalúe las demandas laborales, sino los recursos personales. Podría reubicarse en bienestar

elementos personales considera que tiene para poder gestionar esta carga laboral en su cargo como profesor?

¿Considera que cuenta con la capacidad de gestionar la carga de trabajo?

¿Qué medidas conoce que haga uso la institución para el manejo de la carga laboral?

¿Cada cuánto se toma una pausa activa durante su jornada laboral?

Aquí se puede indagar sobre pausas en varios aspectos como son lo social, organizacional e incluso médicas.

Apoyo social en el trabajo

(relaciones laborales, compañeros, jefes)

Los espacios de trabajo docente son también espacios sociales donde se puede compartir con compañeros de

X

X

X

No creo que evalúe las demandas laborales, sino los recursos personales. Podría reubicarse en bienestar

X

X

X

Podría reubicarse en bienestar

X

X

X

X

X

X

trabajo, en ese sentido ¿nos puede describir la relación que tiene con sus compañeros de trabajo y directores de carrera y departamento?

¿Cómo manejan las diferencias de opinión en el lugar de trabajo?

X X X

Al realizar sus labores de docencia, investigación y servicio, y si llega a

tener alguna dificultad a quién acude? ¿Cómo lo hace? ¿La ayuda que le suministraron le fue útil?

X X X

¿Qué aspectos destaca de las relaciones de apoyo en su ámbito laboral?

X X X

¿Puede narrar una situación confrontante en donde el apoyo en el trabajo fue fundamental para solucionarla?

X X X

¿Qué estrategias conoce usted que realiza la

X X X

“Confrontante” puede ser confuso. Sugiero eliminar la palabra

institución para
 fomentar el
 apoyo social
 laboral? mejora
 del ambiente
 laboral
**Ambiente laboral
 (remuneración,
 respeto por el
 trabajo,
 riesgos
 psicosociales,
 reconocimiento)**

Al respecto de las condiciones locativas, en las que realiza la función profesoral, cómo considera que es el espacio donde trabaja, nos puede especificar si para cada una de las funciones (docencia, investigación y servicio)	X	X	X
¿Qué factores siente que benefician el entorno laboral en el que se encuentra?	X	X	X
¿Qué factores considera que pueden afectar el entorno laboral en el que se encuentra?	X	X	X

¿Existen conflictos interpersonales o problemas de comunicación que afecten su satisfacción laboral? ¿Cuáles?	X	X	X	
¿Cómo se resolvieron estos conflictos interpersonales o problemas de comunicación en el entorno laboral?		X	X	X
¿Hay algún aspecto específico del entorno laboral que le resulte particularmente agradable o desafiante?	X		X	X
¿Cómo le resulta desconectarse del trabajo durante su tiempo personal?		X	X	X
¿Conoce o tiene acceso a recursos y apoyo adecuados de su empleador para manejar el estrés o los desafíos emocionales relacionados con el trabajo?	X		X	X
Menciónelos				
¿Considera que la remuneración recibida va en concordancia con lo esperado?	X		X	X

Sugiero: Cómo resuelven los conflictos interpersonales o problemas de comunicación en el entorno laboral

“Cómo le resulta” no es claro. Sugiero Qué tan fácil le es desconectarse de su trabajo

¿Por qué? ¿Qué tan bien su compensación satisface sus necesidades y objetivos financieros?	X	X	X
¿Puede mencionar algún aspecto específico de su compensación (por ejemplo: salario, base, bonificaciones, beneficios) que le resulten particularmente satisfactorio o insatisfactorio?	X	X	X
¿Siente que su remuneración es competitiva en el mercado laboral por sus habilidades y experiencia?	X	X	X
¿Por qué? ¿Cuáles son esas ventajas o beneficios adicionales que le gustaría que se incluyeran en su paquete de compensación?	X	X	X
Como docente de planta, tiene derecho a estar nivelado en el escalafón docente, usted ha logrado	X	X	X

moverse fácil en este escalafón, ¿qué tipo de acciones debe cumplir un docente para poder subir de nivel.

Reconocimiento por el tiempo laboral, por la experiencia, por la labor realizada (calidad), por el don de gentes

¿Esto es una pregunta?

Nivel de control que se tenga en dicho contexto (Autonomía, libertad de cátedra, calidad de contrato)

Cuando se hace referencia a la educación superior, los aspectos de universalidad están relacionados, en ese sentido, ¿cómo es la libertad de cátedra en su labora en la universidad? o de lo contrario debe seguir algún lineamiento estándar?

Sugiero preguntar directamente si tiene libertad de cátedra. ¿En general, qué instrucción le darán a la persona si trabaja en varias partes y la situación es diferente?

X X X

¿Cuánto control tiene sobre sus tareas y decisiones que se deba tomar en estas funciones profesoras?	X	X	X	¿Qué sería control? ¿Que pueda tomar decisiones propias?
¿Es usted responsable de establecer sus propios objetivos y prioridades, o normalmente se los asigna un supervisor o un equipo?	X	X	X	Esta podría ser una mejor pregunta que la anterior y preguntan casi lo mismo
¿Es usted quien toma las decisiones importantes relacionadas con su trabajo o hay una aprobación constante de estas mismas dada por un supervisor? si es así ¿puede mencionar alguna decisión que considere que fue importante sin la supervisión de un superior?	X	X	X	Se repite la anterior. Dejaría solo el ejemplo que le piden
¿Existen límites y expectativas claros para su función o tiene la libertad de explorar nuevas formas de hacer las cosas?	X	X	X	
¿Cómo se compara el nivel de autonomía en su	X	X	X	

trabajo actual con su nivel ideal de autonomía?
 Luego de la pandemia, los profesores desarrollaron habilidades tecnológicas para el diseño de las asignaturas, usted continúa implementando, ¿estas le han sido útiles? ¿le ha complicado alguna ventaja con los estudiantes o con la universidad?
 ¿Cuáles son las condiciones actuales de su contrato?
 ¿Actualmente se encuentra satisfecho con el contrato laboral bajo el que se encuentra o le haría alguna variación?
 ¿Por qué?
 ¿Qué condiciones de las cuales establece su contrato actual cambiaría?

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

Revisar la segunda pregunta.
 No es clara

Debería ir primero que otras preguntas, incluso al inicio de la entrevista

Idem

Revisar redacción

X2:	BIENESTAR				
Bienestar	LABORAL				
Laboral	GENERAL				
General:					
entendido	Bienestar				
como el	psicosocial				
estado de	(afectos,				
satisfacción	competencias,				
en relación	expectativas)				
con el					
trabajo	Al respecto del	X	X	X	
donde se	trabajo que hace				
tocan	como docente,				
aspectos	¿qué tan satisfecho				
como lo	está usted con su				
psicológico,	trabajo?				
físico y	Considera que hay				
social	aspectos negativos				
(Blanch et	que influyen en				
al., 2010),	esta satisfacción,				
de este se	ahondar.				
desprenden	¿Ante las				
dos	dificultades del				
subcategorías:	trabajo docente,	X	X	X	
	usted siente que su				
Bienestar	trabajo es fácil de				
psicosocial	hacer?				
(afectos,	Cuando tiene				
competencias,	problemas				
as,	personales, su	X	X	X	
expectativas)	entorno de trabajo				
s) hace	ayuda a sentirse				
referencia a	más tranquilo?				
cómo se ve	Ante las nuevas				
la	demandas de				
experiencia	trabajo ya sea en la				
de la vida	docencia, en la	X	X	X	
individual	investigación o en				
desde	lo administrativo,				
juicios	¿usted se siente				
					Se puede confundir con lo que ya se preguntó antes sobre relaciones sociales en el trabajo

valorativos y reacciones emocionales relacionadas con sentimientos de agrado y satisfacción	con confianza para realizarla adecuadamente? Se puede indagar sobre si este tipo de demandas se han mantenido en el tiempo y qué consecuencia ha tenido en el profesorado				
Entrando en este término subcategorías como afectos (lo que se siente), competencias (lo que tengo) y expectativas (lo que espero) (Blanch et al., 2010) y efectos colaterales (somatización, alienación, agotamiento) entendidos como esas reacciones que se exacerbaban en las personas y generan cierto tipo	¿Cuándo hay una demanda de trabajo que no logra cumplir, cuál tiende a ser su reacción? ¿Cuáles considera que son los aspectos que le generan más dificultad en su rol como profesor? ¿Cuáles considera que son los aspectos que le generan más bienestar en su rol como profesor? En el último año, por su trabajo como profesor, ¿se ha sentido competente? ¿Qué tan eficaz se ha sentido en su trabajo en este último semestre? ¿Cómo impacta su bienestar psicosocial en la	X	X	X	
		X	X	X	
		X	X	X	Pregunta cerrada de si/no
		X	X	X	Idem
		X	X	X	

de malestar. En esta categoría se encuentran subcategorías las cuales son somatización (reacciones fisiológicas), desgaste teniendo en cuanto la saturación de lo emocional y físico y por último la alienación con relación a aspectos condicionados de la personalidad por factores externos, aquí se evidencia la frustración, mal humor, trato despersonalizado y baja realización profesional (Blanch et al., 2010).	calidad de la enseñanza que brinda? Según sean las respuestas sobre el bienestar y la competencia, se indagará sobre el optimismo acerca del mejoramiento de las situaciones que se presentan en el			
¿Cómo definiría su optimismo cuando se enfrenta a situaciones complejas en su trabajo?	X	X	X	
¿Durante su trayectoria docente, ha cumplido expectativas que se colocó al inicio?	X	X	X	
¿Cómo ha sido su rendimiento profesional durante el último año?	X	X	X	
¿Se siente con confianza al hablar de su futuro profesional?	X	X	X	
¿Qué expectativas tiene respecto de los años venideros en la universidad?	X	X	X	
¿Y en su profesión?				
Efectos colaterales	X	X	X	

**(somatización,
desgaste,
alienación)**

Nos puede contar,
¿qué tan común es
que presente
malestares de
cabeza o
estomacales? Para
indagar más →
¿Estos malestares
los presenta luego
de la jornada
laboral?

¿Con qué
frecuencia las
experimenta?

X	X	X
---	---	---

¿Siente que estos
síntomas tienen
una relevancia en
su calidad de vida?

X	X	X
---	---	---

Pregunta cerrada

¿Qué estrategia ha
implementado para
lidiar con estos
síntomas cuando
aparecen?

X	X	X
---	---	---

¿Qué tan frecuente
es que se sienta
estresado por el
trabajo o que haya
experimentado
ansiedad por la
función docente?

X	X	X
---	---	---

¿Cómo se siente al
finalizar su jornada
laboral? (indagar
sobre agotamiento
físico o saturación
mental)

X	X	X
---	---	---

¿Desde el inicio del semestre a la fecha actual cómo ha cambiado su energía física y emocional?	X	X	X	
¿Qué otras actividades realizan durante el día a parte de las laborales?	X	X	X	
Al realizar su labor como docente, ¿qué tan frecuente es que se sienta de mal humor? ¿esto qué lo causa?	X	X	X	
¿Al respecto de la realización profesional, nos puede contar si siente que esta realización la ha alcanzado usted?				Esto no es para nada claro
nos puede explicar...	X	X	X	
¿Qué momentos de su trayectoria ha identificado que haya tenido la falta de motivación?	X	X	X	Revisar redacción
¿esto cómo ha influido en su quehacer docente?				
¿Ha experimentado frustración en algún momento de su trayectoria como profesor? y en el último año?	X	X	X	
nos puede explicar				

Formato de Instrumento: Entrevista semiestructurada.

Extensión del Instrumento: Las preguntas están divididas en dos categorías (condiciones de trabajo con subcategorías como: demandas laborales (alta presión del tiempo, alto ritmo de trabajo, trabajo difícil y mentalmente exigente) apoyo social en el trabajo (relaciones laborales con compañeros y jefes), el ambiente laboral (remuneración, respeto por el trabajo, prevención riesgos psicosociales, reconocimiento) y el nivel de control que se tenga en un dicho contexto. (Autonomía, libertad de cátedra y calidad de contrato) y segunda categoría bienestar laboral general con dos subcategorías las cuales son bienestar psicosocial (afectos, competencias, expectativas) y efectos colaterales (afecto, desgaste, alienación).

Escala Utilizada: Preguntas abiertas.

Anexo C

FORMATO PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CRISIS EN EL MOMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

FECHA:	SEMESTRE ACADÉMICO: 2024-1
PROGRAMA ACADÉMICO: PSICOLOGÍA	
NOMBRE ASIGNATURA: TRABAJO DE GRADO II	
NOMBRE ESTUDIANTE: Sofía Arias Marmolejo	CODIGO:
NOMBRE ESTUDIANTE: Luisa María Mafla López	CODIGO:
NOMBRE ESTUDIANTE: Laura Muriel Puentes	CODIGO:

Elaborado por:
Grupo de Investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS)
Pontificia Universidad Javeriana de Cali

A continuación, se presenta un plan de apoyo para la intervención en crisis y remisión a soporte profesional, que debe ser desarrollado por los/as investigadores en caso de que alguno de los participantes del estudio, presente una crisis durante el desarrollo de: la aplicación de los cuestionarios, las entrevistas, grupos focales y requiera acompañamiento psicológico.

Se resalta que la estrategia a implementar contará con el apoyo de la red de servicios de cada una de las instituciones universitarias vinculadas o el servicio personal de cada participante; los/as investigadores actuarán, en caso de ser necesario, como un canal de orientación para el acceso a estos servicios.

Adicionalmente, se deja claro que el propósito de este protocolo de atención en crisis es tener las instrucciones y ruta de apoyo, para remitir a el participante y que sea atendido en la red de IPS que atienden las EPS, en tal sentido, se informa los contactos de los consultorios Psicológicos gratuitos de la ciudad y el contacto de algunos Psicólogos en caso de ser necesario.

Contactos del Servicio Psicología de IPS

EPS	IPS	Teléfono	Dirección
Sanitas	Colsanitas	01 8000 979020.	Calle 15b 105-06, Cali, Valle Del Cauca
Sura	Sura aventura plaza	602 664 8333	Cra. 100 #15a-61, Cali, Valle del Cauca

Contactos de Consultorios Psicológicos Estudiantiles en la ciudad

Nombre	Universidad	Teléfono	Dirección
Centro de Bienestar	Pontificia Universidad Javeriana Cali	602 3218200 Ext. 8711- 8507	Calle 18 118 250, Cali, Valle del Cauca
Universidad Cooperativa de Colombia	Universidad Cooperativa de Colombia	6024864444 EXT 2616	Cra 73 No 2ª – 80 campus universitario – Cali, Valle del Cauca
Universidad Católica de Colombia	Universidad Católica de Colombia (sede Santiago de Cali)	(601) 4433700 ext. 3351-3352	Calle 48 N° 15 – 71 – Cali, Valle del Cauca

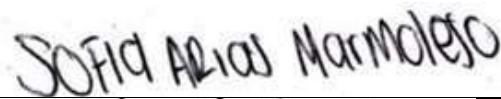
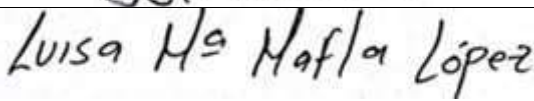

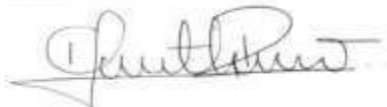
Contacto de Psicólogos accesibles para los participantes:

Nombre	Teléfono

Plan de apoyo:

- ◆ Antes de iniciar la aplicación de los cuestionarios, las entrevistas, grupos focales, los/as investigadores conocerán los centros de bienestar de las universidades que atienden la población externa, si son estudiantes de la PUJ, los investigadores informarán acerca de las características de la investigación y la posibilidad que algunos de los participantes sean remitidos allí en caso de ser necesario. Lo anterior, tiene el propósito de anticipar alguna emergencia y estar preparado para ella.
- ◆ Durante el desarrollo de la recolección de la información, los/as investigadores estarán atentos a las manifestaciones que puedan presentar los participantes y en caso de observar que la persona requiere alguna atención profesional, seguirá los siguientes pasos:
 1. Apagar la grabación de audio o suspender la aplicación del instrumento de recolección de información.
 2. Determinar la necesidad prioritaria del participante (observando los signos físicos y psicológicos que requieran atención).
 3. Realizar una contención emocional, teniendo en cuenta la necesidad evidenciada (tomar agua, respirar, preguntas de contención).
 4. Comunicarse con los investigadores principales para analizar el caso y determinar si el participante requiere o no acompañamiento psicológico y si puede o no continuar con el desarrollo de las entrevistas.
 5. En caso de requerir acompañamiento psicológico, se remitirá al participante al Centro de Bienestar de la Universidad sede de la entrevista o se orientará la solicitud a la entidad de salud a la que pertenezca el participante.
 6. Se realizará un seguimiento personal o telefónico del proceso.
 7. En caso de que el participante manifieste su disposición a continuar en el estudio, y de que el equipo de investigadores lo considere pertinente, se convendrá una nueva

cita para reanudar el proceso de recolección de información. De lo contrario, la participante puede abandonar el proceso sin que por haya sea expuesta a ninguna repercusión.

FIRMA ESTUDIANTE:	
FIRMA ESTUDIANTE:	
FIRMA ESTUDIANTE:	
FIRMA DIRECTORA O DIRECTOR:	

ENTREGAR ESTE DOCUMENTO EN FORMATO DE ARCHIVO PDF
