

**CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN  
TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACION SINDICAL EN UNA  
UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE  
SANTIAGO DE CALI, 2023**

**LINA MARCELA CASTRO AGUILÓN**



**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2023**

**CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN  
TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA  
UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE  
SANTIAGO DE CALI, 2023**

**LINA MARCELA CASTRO AGUILON**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister  
en Salud Ocupacional**

**Hernán Alonso Gómez Usma  
Psicólogo. Mg. Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PUBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2023**

## CONTENIDO

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| INDICE DE TABLAS .....                                         | 5  |
| INDICE DE FIGURAS .....                                        | 6  |
| RESUMEN.....                                                   | 8  |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                            | 9  |
| 2. ESTADO DEL ARTE .....                                       | 12 |
| 3. MARCO TEORICO .....                                         | 21 |
| 3.1 MODELO DE DEMANDAS – RECURSOS LABORALES.....               | 21 |
| 3.2 MODELO TRANSACCIONAL DE ESTRÉS Y AFRONTAMIENTO .....       | 25 |
| 3.3 CONSIDERACIONES CONCEPTUALES .....                         | 27 |
| 3.3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.....                              | 27 |
| 3.3.2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.....                        | 29 |
| 3.3.3 MODALIDADES CONTRACTUALES .....                          | 33 |
| 3.3.4 DESARROLLO SOSTENIBLE .....                              | 40 |
| 3.3.5 TRABAJO SOSTENIBLE .....                                 | 41 |
| 3.3.6 TRABAJO DECENTE .....                                    | 41 |
| 3.3.7 ORGANIZACIÓN SINDICAL.....                               | 43 |
| 4. OBJETIVOS.....                                              | 47 |
| 4.1 OBJETIVO GENERAL .....                                     | 47 |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                                | 47 |
| 5. METODOLOGIA.....                                            | 48 |
| 5.1 TIPO DE ESTUDIO .....                                      | 48 |
| 5.2 AREA DE ESTUDIO .....                                      | 48 |
| 5.3 POBLACION DE ESTUDIO .....                                 | 48 |
| 5.4 VARIABLES/CATEGORIAS .....                                 | 49 |
| 5.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....                           | 52 |
| 5.5.1 INSTRUMENTOS.....                                        | 52 |
| 5.5.2 PROCEDIMIENTO .....                                      | 54 |
| 5.6 PLAN DE ANALISIS.....                                      | 56 |
| 5.6.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA: | 56 |
| 5.6.2 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA:  | 56 |

|       |                                                                                    |     |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.6.3 | PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....                                               | 58  |
| 6.    | CONSIDERACIONES ÉTICAS.....                                                        | 59  |
| 7.    | RESULTADOS .....                                                                   | 61  |
| 7.1   | CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA:.....                                             | 61  |
| 7.2   | CONDICIONES DE TRABAJO: .....                                                      | 69  |
| 7.3   | ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO: .....                                                | 86  |
| 7.4   | PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS .....                                          | 90  |
| 8.    | DISCUSIÓN.....                                                                     | 116 |
| 9.    | CONCLUSIONES.....                                                                  | 130 |
| 10.   | RECOMENDACIONES .....                                                              | 134 |
| 11.   | BIBLIOGRAFIA.....                                                                  | 136 |
|       | ANEXOS.....                                                                        | 143 |
|       | ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....                                             | 143 |
|       | ANEXO B. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA .....                                           | 147 |
|       | ANEXO C. CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO.....                               | 150 |
|       | ANEXO D. ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING – MODIFICADA (EEC-M) (69 PREGUNTAS) ..... | 153 |
|       | ANEXO E. GUIA PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL .....                             | 160 |
|       | ANEXO F. AVAL DE COMITÉ DE ETICA.....                                              | 164 |

## INDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 1. Factores psicosociales del modelo. Tomado de: NTP 1166: Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico, 2021.....                                                                                                                                      | 25  |
| Tabla 2. Factores de afrontamiento. Tomado de Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana, Londoño; Henao; Puerta; Posada; Arango; Aguirre (2006). ....                                   | 33  |
| Tabla 3. Tabla de Variables del proyecto de investigación. Fuente: Elaboración propia (2022). ....                                                                                                                                                                      | 51  |
| Tabla 4. Tabla de Categorías del proyecto de investigación. Fuente: Elaboración propia (2022). ....                                                                                                                                                                     | 52  |
| Tabla 5. Tabla de Categorías de análisis del grupo focal. Fuente: Elaboración propia (2022). ....                                                                                                                                                                       | 58  |
| Tabla 6. Perfil Sociodemográfico de la organización sindical. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                                                  | 62  |
| Tabla 7. Resumen de las Condiciones de Trabajo de una organización sindical. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                                   | 70  |
| Tabla 8. Condiciones de Trabajo por Organización y método. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                                                     | 71  |
| Tabla 9. Condiciones de Trabajo por Organización y Entorno. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                                                    | 77  |
| Tabla 10. Condiciones de Trabajo por Organización y Persona. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                                                   | 82  |
| Tabla 11. Estrategias de Afrontamiento de trabajadores de la organización sindical. Fuente: Elaboración propia, (2023). ....                                                                                                                                            | 86  |
| Tabla 12. Estadísticas descriptivas de los factores de afrontamiento. Tomado de Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana, Londoño; Henao; Puerta; Posada; Arango; Aguirre (2006). .... | 159 |

## INDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Modelo de Demandas y Recursos laborales. Modificación Bakker y Demerouti, 2013. Tomado de: NTP 1166: Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico, 2021. .... | 22 |
| Figura 2. Modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1986). Tomado de Guía de intervención del Estrés (Vásquez; Blanco; Otero; 2022). ....                                        | 27 |
| Figura 3. Distribución de trabajadores por Seguridad Social, 2023. ....                                                                                                           | 63 |
| Figura 4. Proporción de trabajadores por tipo de contratación según sexo, 2023. ....                                                                                              | 64 |
| Figura 5. Proporción de trabajadores por estado civil según sexo, 2023. ....                                                                                                      | 64 |
| Figura 6. Proporción de trabajadores por estado civil según sexo, 2023. ....                                                                                                      | 65 |
| Figura 7. Proporción de trabajadores por tipo de contratación según nivel educativo, 2023. ....                                                                                   | 66 |
| Figura 8. Proporción de trabajadores por cargo según tipo de contratación, 2023. ....                                                                                             | 67 |
| Figura 9. Proporción de trabajadores por cargo según nivel educativo, 2023. ....                                                                                                  | 68 |
| Figura 10. Promedio de años de antigüedad en el cargo por tipo de contratación y sexo, 2023. ....                                                                                 | 68 |
| Figura 11. Promedio de años de antigüedad en la organización por tipo de contratación y sexo, 2023. ....                                                                          | 69 |
| Figura 12. Condiciones de Trabajo de una organización sindical, 2023. ....                                                                                                        | 70 |
| Figura 13. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del tiempo de trabajo, 2023. ....                                                                   | 72 |
| Figura 14. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y evaluación del rendimiento profesional por la organización, 2023. ....                                         | 73 |
| Figura 15. Distribución de trabajadores según valoración de la carga de trabajo y sexo, 2023. ....                                                                                | 74 |
| Figura 16. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y participación en las decisiones organizacionales, 2023. ....                                                   | 74 |
| Figura 17. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la retribución económica, 2023. ....                                                             | 75 |
| Figura 18. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la calidad del contrato, 2023. ....                                                              | 76 |
| Figura 19. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la justicia contractual, 2023. ....                                                              | 76 |
| Figura 20. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de las vías de promoción laboral, 2023. ....                                                        | 77 |
| Figura 21. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de los servicios auxiliares, 2023. ....                                                             | 78 |
| Figura 22. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración sobre Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, 2023. ....                           | 79 |
| Figura 23. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la prevención de riesgos laborales, 2023. ....                                                   | 80 |
| Figura 24. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del reconocimiento del propio trabajo por colegas, 2023. ....                                       | 81 |

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 25. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del entorno físico, 2023. ....                                                 | 81 |
| Figura 26. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del sentirse útil, 2023. ....                                                  | 83 |
| Figura 27. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración sobre Interiorizo fácilmente las normas establecidas en el servicio, 2023..... | 84 |
| Figura 28. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de los méritos valorados con justicia, 2023. ....                              | 84 |
| Figura 29. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la Identificación con el espíritu de los cambios propuestos, 2023. ....     | 85 |
| Figura 30. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y aceptación al cómo trabajar, 2023.....                                                    | 86 |
| Figura 31. Estrategias de Afrontamiento de la Organización Sindical, 2023. ....                                                                              | 87 |
| Figura 32. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de reevaluación positiva, 2023.....                                         | 88 |
| Figura 33. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Solución de Problemas, 2023. ....                                        | 88 |
| Figura 34. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Reacción agresiva, 2023. ....                                            | 89 |
| Figura 35. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Espera, 2023. ....                                                       | 90 |

# CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023

## RESUMEN

El mundo laboral enfrenta diversas transformaciones desde lo económico, político, cultural y tecnológico, ante los cuales las diversas organizaciones propenden generar orientaciones y lineamientos técnicos que permitan abordar las problemáticas. La OIT postula dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promover un empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, velando por la protección de los derechos laborales bajo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, mejoramiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo seguras, libertad de asociación, sindical, dialogo social y tripartismo en las instituciones. En consecuencia, la presente investigación buscó analizar las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en la ciudad de Santiago de Cali, 2023, sentando su modelo teórico en las Demandas y Recursos Laborales (DRL) y Modelo Transaccional de estrés y afrontamiento. Articulándose por medio de un diseño metodológico descriptivo de corte transversal con técnicas cualitativas y cuantitativas, donde se abordó las condiciones de trabajo y estrategias de afrontamiento de un grupo de 96 trabajadores de una organización sindical, con la aplicación de dos cuestionarios cuantitativos (Condiciones de Trabajo y escala de estrategias de coping – modificada EEC-M) y la técnica cualitativa de grupo focal. Los resultados de la investigación desde condiciones de trabajo, muestran categorías relevantes asociadas a carga de trabajo, participación en la decisiones organizacionales, justicia en la contratación, remuneración y promoción laboral, vías de promoción laboral, prevención de riesgos laborales, méritos por justicia, espíritu del cambio, mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por riesgo público, conformación de brigada de emergencias; diseño e implementación de protocolos de emergencia. Desde las estrategias de afrontamiento, la adopción principal de estrategias como Reevaluación positiva y Solución de problemas. Es importante precisar que estos resultados surgen a partir de la comprensión e interpretación de la información suministrada por los trabajadores de la organización sindical de forma activa y participativa.

**Palabras Clave:** Condiciones de trabajo, Estrategias de afrontamiento, Organización sindical, Trabajo Decente, Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo concebido por Marx como una actividad natural y vital para los seres humanos, siendo aquella que le permite apropiarse de la naturaleza y transformarla para satisfacer sus necesidades infinitas, permitiéndole dar sentido a su vida. Algunos autores como La Serna, Carlos (2010), postulan la visión del trabajo en la modernidad como aquel que constituye una *precondición para la integración social de los sujetos*, donde la transformación del trabajo da cuenta de procesos económicos, culturales y políticos que la contextualizan, siendo el resultado y causa, de cambios en las esferas de los derechos civiles y políticos y por ende en su ejecución y promoción, de transformaciones en el ámbito tecnológico ligados a procesos productivos, en el funcionamiento de los mercados, de variaciones en las capacidades y modalidades de comprensión e interpretación individual y social de las realidades(1).

Para enfrentar las diversas transformaciones políticas, culturales y económicas del mundo laboral, existen lineamientos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establecen como propósito dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Objetivo 8 de *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*(2), el cual incluye dentro de las metas vinculadas áreas temáticas en función de *“(8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”*(2).

Por tanto, la OIT propone hacer énfasis en tres (3) dimensiones: *“(a) Invertir en las capacidades de las personas, (b) invertir en trabajo decente y sostenible y (c) Invertir en las instituciones del trabajo”* (OIT, 2019). Todo lo anterior, con el objetivo de asegurar a los trabajadores el respeto por sus derechos, la protección frente a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, donde se propicie el dialogo social, durante el establecimiento de políticas económicas, sociales y la gestión organizacional(3).

Componentes claves para la protección de los trabajadores desde el objetivo de trabajo decente para todos, apuntan a la promoción de justicia social, mejoramiento de los sistemas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, desarrollo de empresas, mejoramiento de condiciones de trabajo, la creación de políticas nacionales de empleo, la libertad de asociación, libertad sindical y la negociación colectiva, el dialogo social y el tripartismo(2). En paralelo, entes como la OMS, informan la

necesidad de invertir en estrategias para el manejo de factores psicosociales, debido al incremento en enfermedades psíquicas (OMS,2020) como factores derivados de la exposición a estos riesgos emergentes.

Dichos lineamientos deben tener en cuenta cómo los trabajadores se encuentran inmersos en un contexto de riesgos emergentes relacionados con el trabajo, ejecutando tareas que requieren diversas adaptaciones, modificaciones frente a cambios en las prácticas o en sus puestos de trabajo, transformaciones tecnológicas/digitales, lo que supone una revisión continua y a conciencia de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo(4).

Si bien las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran delimitadas y conceptualizados por lineamientos dados por organismos internacionales y nacionales, existen esferas contextuales en detrimento y afectación de las garantías en el mundo laboral, es por esto que históricamente se han creado organizaciones en busca de la creación, protección y vigilancia de los derechos humanos y laborales, transformación y mejoramiento de las condiciones laborales, enmarcado en un ámbito político, económico y social. De allí la importancia de la creación de organizaciones sindicales que se encarguen de velar por los derechos humanos y laborales, condiciones laborales, el trabajo digno y decente.

Algunos autores como Macintosh, Wuest, Gray y Cronkhite (2010), postulan la relación del significado del trabajo con *“aspectos que se vinculan o que se derivan de las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales, como diversas”*. Este grupo de autores proponen un movimiento denominado *“significado cambiante del trabajo”*, el cual contiene tres (3) etapas: *“(1) Reconocimiento de las causas del cambio como externas, (2) Resistencia y defensa hacia el cambio, y (3) Reconstrucción, que involucra adaptación, afrontamiento y modificación de nuevas formas de trabajar”*(5).

En consecuencia, la adaptación y el afrontamiento frente a las dinámicas laborales implica una serie de habilidades para el trabajador, donde las estrategias de afrontamiento constituyen aquellos *“procesos cognitivos y conductuales”* que están en completa transformación, en función de dar manejo a las diversas demandas específicas externas y/o internas que presenta el trabajador (Lazarus y Fokman, 1986)(6).

De este modo, la capacidad de afrontar determina la forma cómo se comporta la persona y las consecuencias o posibles afectaciones que le traerá una situación estresante, asociadas al sentido cambiante del trabajo por las modificaciones en las

condiciones de trabajo y la situación actual que enfrenta el mundo (Cruz y Puentes, 2017). Estas medidas de afrontamiento permiten establecer lineamientos y determinar acciones al alcance no sólo para los organizadores del Sistema de Gestión sino para todos los trabajadores; contribuyendo en la prevención, control de enfermedades y accidentes de trabajo, identificando las fortalezas de los trabajadores y la organización, en función de mantener o promover la salud y el bienestar laboral como estrategia de afrontamiento(7).

Por tanto, las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento como elementos sustanciales de análisis en Seguridad y Salud en el trabajo, en una población trabajadora que se encuentran vinculada a organizaciones sindicales y un contexto bajo la cobertura de educación como actividad económica transformadora social y de conocimiento, confluyen en la construcción de la presente investigación.

Como consecuencia, la presente investigación buscó abordar **¿Cuáles son las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en la ciudad de Santiago de Cali, 2023?**

## 2. ESTADO DEL ARTE

La conformación del estado del arte se realizó a través de la búsqueda en bases de datos como Scopus, Pubmed, ScienceDirect, Scielo y Google Scholar, con los siguientes descriptores en Ciencias de Salud – DeCS, obteniendo los resultados principalmente en inglés, Condiciones de Trabajo (Working Conditions), Adaptación Psicológica o Estrategias de Afrontamiento (Adaptation, Psychological), Sindicatos (Labor Unions).

Contreras Flores, Verónica F. (2022) postula una revisión de alcance con el objetivo de *“recopilar las estrategias de afrontamiento con énfasis en el aprovechamiento de los factores psicosociales protectores que permitan gestionar los recursos organizacionales disponibles”*, siguiendo la orientación metodológica de Arksey y O’Malley (síntesis por fases) y un análisis de 14 estudios los cuales apuntan hacia los estilos de afrontamiento de las condiciones tensionantes propias del trabajo. Samfira y Palos (2021), describen seis tipos de afrontamiento: (1) Afrontamiento proactivo, (2) Afrontamiento reflexivo, (3) Planificación estratégica, (4) Afrontamiento preventivo, (5) búsqueda de apoyo emocional y (6) Afrontamiento de evitación. Siendo los estilos proactivo, reflexivo, estratégico y preventivo centrados en recursos individuales positivos, el afrontamiento de evitación enfocado en una conducta disfuncional, mientras que el estilo de búsqueda de apoyo emocional se centra en recursos sociales o colectivos; a su vez estas estrategias se pueden valorar como efectivos, nocivos e indiferentes, debido a que el efecto depende de la situación. Por tanto, el autor indica que estimular los estilos de afrontamiento positivos permitirá que los trabajadores disminuyan la percepción de eminentes demandas; algunos estudios de modelos de demandas y recursos laborales (Bakker, Demerouti, 2011), resaltan que,

*“tanto la autonomía e influencia en el trabajo para ejecutar la tarea, como el apoyo del supervisor y entre compañeros, la innovación, el reconocimiento, las autoevaluaciones positivas vinculadas a la residencia, la variedad de conocimientos, la formación, el compromiso organizacional, los niveles de energía, el disfrutar de la tarea, el rendimiento laboral, la satisfacción del haber cumplido, estados afectivos positivos”*

Lo anterior, confluyen en la ejecución de tareas estimulantes, aumentando el bienestar laboral (personal y organizacional). Estudios de Blanco et al. (2018, p 12-14) y Montaner et al. (2017, p5-6) identifican propuestas de recursos diferentes que permiten reconocer las demandas, concientizar los pensamientos y emociones, y adaptarse de manera adecuada al contexto, en función de una mayor satisfacción laboral, siendo: \* flexibilidad cognitiva, \* Personalidad resistente y \* Recuperación

del estrés (descanso); otros recursos propios de la organización descritos por Blanco, describen: \* Apoyo de compañeros, \* Apoyo de supervisores, y \*Apoyo de la organización. El autor concluye que,

*“estimular las fortalezas y el crecimiento personal así como potencializar los recursos positivos (sociales, colectivos y organizacionales), permite influir en la percepción de los colaboradores para hacer frente a las demandas laborales, extralaborales e individuales con el fin de crear condiciones en las que se pueda trabajar de modo saludable y motivado, es decir trabajar sobre los factores protectores que permitan gestionar los recursos disponibles, facilita un efecto causal inverso en el estrés laboral”. (8)*

Georgia Libera, Gabriele Giorgi, Lucrezia Ginevra Lulli, Caterina Pandolfi, Giulia Foti, José M. León-Perez, Francisco J. Cantero-Sánchez y Nicola Mucci (2021) describen como la pandemia por COVID-19 constituyó un evento traumático que modificó las condiciones de trabajo con consecuencias negativas para la salud de los trabajadores o reacciones positivas. Esta revisión narrativa aborda los constructos de resiliencia, crecimiento postraumático (PTG) y estrategias de afrontamiento. Se describe dentro de los hallazgos generales lo siguiente (1) *“La actitud positiva hacia el problema, el apoyo de los compañeros, la autosuficiencia, la negociación del problema y el autocuidado son estrategias positivas clave”* (2) *“Las emociones y las actitudes centradas en el problema son dos estrategias comunes asociadas con resultados mentales positivos y negativos”* (3) *Las estrategias de afrontamiento de escape-evitación se asocian con mayores niveles de estrés laboral”* (4) *“La edad más joven y el género femenino predicen un funcionamiento menos adaptativo”*. Otros elementos de trascendencia los describen como: (1) *“Un ambiente de trabajo de apoyo es necesario para el desarrollo de estrategias de afrontamiento adecuadas”* (2) *“Las organizaciones deben idear intervenciones diseñadas específicamente para impulsar actitudes positivas y activas, y disminuir los comportamientos de evitación”* (3) *“Para hacer frente a los contenidos traumáticos, los trabajadores deben aprender a reconocer y ser conscientes de sus pensamientos y emociones”*. Dentro de la revisión de artículos, los autores exponen que las estrategias de afrontamiento tienen un papel fundamental en el manejo de la emergencia y el estrés laboral; donde las estrategias positivas como una actitud positiva hacia el problema, el trabajo en equipo, la red de apoyo social, la autosuficiencia, la negociación del problema y el autocuidado se asocian con la reducción del estrés y el aumento de la resiliencia, mientras que los afrontamientos negativos como las estrategias de escape y evitación o el compromiso en exceso se asocian con peores resultados mentales. Como consecuencia, postulan que las intervenciones a nivel organizacional deben dirigirse a mejorar las habilidades de afrontamiento adaptativo, resiliencia y el crecimiento

postraumático (PTG) de los trabajadores para generar experiencias satisfactorias en sus trabajos. (9)

Paula McFadden, Jana Ross, John Moriarty, John Mallett, Heike Schroder, Jermaine Ravalier, Jill Manthorpe, Denise Currie, Jaclyn Harron, y Patricia Gillen (2021) examinaron la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y calidad de vida laboral en trabajadores sanitarios y sociales del Reino Unido durante la emergencia por COVID-19, por medio de una encuesta (N=3425) y análisis de regresión para analizar las asociaciones. El estudio utilizó el modelo de “*Job Demands Resources*” el cual propone que, dentro de cualquier ocupación, existen *Demandas Laborales* (aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o mental sostenido) y *Recursos Laborales* (aspectos del trabajo que reducen las demandas laborales), donde su interacción determina estrés laboral, agotamiento, bajo bienestar posiblemente experimentado, también incluye los *Recursos Personales* (características psicológicas de la persona), donde si bien la pandemia por COVID-19 aumentó las demandas laborales de todos los trabajadores, existen diferencias en el bienestar de las personas a pesar de encontrarse expuestas a las mismas demandas y recursos, por tanto, los recursos personales como las estrategias de afrontamiento, desempeñan según el estudio un papel importante en la relación. El estudio expone en sus resultados que, las estrategias de afrontamiento positivas, como el afrontamiento activo y la búsqueda de ayuda, se asocian con un mayor bienestar y una mejor calidad de vida laboral, en contraposición, las estrategias de afrontamiento negativas, como el afrontamiento de evitación, se asociaron con un menor bienestar y una peor calidad de vida laboral, el consumo de sustancias se asoció significativamente con un menor bienestar, pero no con calidad de vida laboral, aunque explica que la relación iba en la dirección prevista. Bajo el modelo teórico utilizado, los autores sugieren que varias estrategias de afrontamiento como el afrontamiento activo, la búsqueda de ayuda, religión, humor, segmentación trabajo-familia, la recreación y la relajación y el ejercicio se emplearon como recursos laborales personales, siendo factores protectores contra el bajo bienestar. Mientras que, el afrontamiento de evitación, el uso de sustancias (exigencias laborales personales) se adicionaban al estrés, siendo un menor bienestar. Desde Calidad de vida laboral, el afrontamiento activo, búsqueda de ayuda, el humor, la segmentación trabajo-familia, el trabajo para mejorar las habilidades, la recreación y la relajación se relacionaron como recursos laborales personales que contribuyeron a una mejor calidad de vida laboral. A modo de conclusión, los autores resaltan la importancia del apoyo organizativo y de gestión durante tiempos estresantes, que pueden incluir psicoeducación y capacitación sobre el afrontamiento activo y talleres que permitan equipar a los trabajadores con mejores habilidades de afrontamiento. (10)

Bella Savitsky, Yifat Findling, Anat Erel y Tova Hendel (2020) exponen como objetivo del estudio, identificar la asociación de las estrategias de afrontamiento con las características de estudiantes de enfermería durante la emergencia sanitaria por COVID-19, a partir de las variables sociodemográficas por género encontraron que los hombres tenían puntuaciones de ansiedad significativamente más bajas (mediana = 7,0, IQR: 1,0-11,0) en comparación con las mujeres (mediana = 9,0, IQR: 5,25-14,0) (valor de  $p=0,011$ ), no se encontró asociación significativa con la puntuación de ansiedad y las otras características demográficas (edad, estado familiar, estado de los padres, país de nacimiento, grupo de población y nivel de religiosidad). Desde las estrategias de afrontamiento se encontró a partir del factor de **resiliencia** que a una mayor resiliencia y autoestima se asocian con los niveles más bajos de ansiedad (moderada y severa), siendo consistente con teorías que postula que las personas con alta autoestima y resiliencia probablemente realizan intentos positivos y proactivos para hacer frente a condiciones estresantes (Carver y Scheier, 1989). A partir del factor de **desconexión mental** (*“uso de alcohol, drogas sedantes y alimentación excesiva”*), esta se asoció con un mayor estado de ansiedad, siendo una estrategia de afrontamiento ineficaz y que puede empeorar el nivel de ansiedad (Carver y Scheier, 1989), siendo que las estrategias de afrontamiento desadaptativas conducen a trastornos alimentarios (Zheng et al., 2020). Desde el factor **humor**, se asoció con niveles más bajos de ansiedad, postulando como justificación elementos teóricos de Freud, donde este factor es uno de los más fuertes mecanismos de defensa, los cuales permiten a las personas enfrentar problemas y evitar emociones negativas. En el factor de **búsqueda de información**, no se encontró asociación estadística con la ansiedad. Desde el factor de **religiosidad**, no se encontró asociación estadística con un nivel de ansiedad más bajo, sin embargo, referencian que numerosos estudios empíricos han descrito que la religión ayuda en la capacidad de una persona para hacer frente a diversos factores estresantes (personales o colectivos), tales como la guerra, amenazas, pérdida de un hijo o una enfermedad. (11)

Szabolcs Garbóczy, Anita Szemán-Nagy, Mohamed S.Ahmad, Szilvia Harsányi, Dorottya Ocsenás, Viktor Rekenyi, Ala'a B. Al-Tammemi, y László Róbert Kolozsvári (2020) tenían como objetivo examinar los niveles de estrés percibidos y ansiedad por la salud, así como los estilos de afrontamiento entre estudiantes universitarios en medio de la pandemia de COVID-19, teniendo como premisa *“que las personas con un mayor número de rasgos de ansiedad y estrategias de afrontamiento desadaptativas, los estresores psicosociales pueden aumentar aún más el nivel de estrés percibido que experimentan”*. Conforme a los resultados de este estudio y otros, los autores indican que se encontró que la ansiedad por la salud se correlaciona positivamente con la regulación emocional desadaptativa y negativamente con la regulación emocional adaptativa, las estrategias de

afrontamiento centradas en la emoción fueron menos efectivas para reducir el estrés, mientras que el afrontamiento activo conduce a una sensación de bienestar subjetivo. El estudio abordó desde la literatura que los rasgos de personalidad pueden tener una influencia significativa en la estrategia de afrontamiento de la persona, visibilizando el vínculo importante y desafiante a considerar durante los programas de capacitación en habilidades de manejo y afrontamiento efectivo. Concluyen que al adoptar métodos de afrontamiento adecuados y equiparse con habilidades de afrontamiento y manejo del estrés necesarios, se podría mitigar los altos niveles de estrés percibido y ansiedad. (12)

Ozlem Koseoglu Ornek y Melek Nihal Esin (2020) postulan los efectos de un programa de promoción de la salud mental basado en un modelo de estrés relacionado con estrés laboral, reacciones al estrés y los perfiles de afrontamiento, donde se aborda un diseño de *“grupos control no equivalentes antes y después de la prueba”*, con una población de 70 trabajadoras (35 en cada grupo) seleccionadas por muestreo aleatorio de dos fábricas y con una intervención de 12 semanas. Esta investigación encontró que, el programa es efectivo y útil en el manejo del estrés laboral y promoción de perfiles de afrontamiento efectivos, describe que estas habilidades de afrontamiento son importantes para las trabajadoras que buscan equilibrar el trabajo y la familia; las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, la confianza en uno mismo, la cultura y algunas condiciones socioeconómicas pueden tener efectos en las estrategias de afrontamiento de los trabajadores (13).

Tanja Wirth, Janika Mette, Jerrit Prill, Volker Harth y Albert Nienhaus (2019) postulan una revisión de alcance donde se tiene como objetivo mapear de forma sistemática las demandas laborales, problemas de salud mental, recursos, estrategias de afrontamiento y necesidades del personal en trabajo social con personas refugiadas y sin hogar, en el cual se obtiene que las estrategias de afrontamiento informadas en la revisión, se asignan principalmente a estrategias centradas en la emoción, siendo con mayor frecuencia: *“Distanciamiento del trabajo en la vida personal, involucrarse en pasatiempos y prácticas religiosas y buscar apoyo social por motivos emocionales”*. Se establece como teoría según Folkman y Lázaro (1980) que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema se usan con más frecuencia cuando la persona asume la situación como algo posible de cambiar o modificar, mientras que el afrontamiento centrado en la emoción, cuando algo no se puede modificar, siendo a menudo las menos efectivas frente a las estrategias centradas en el problema. Sin embargo, se expone que la efectividad de emplear estas estrategias radica más en la estrategia específica empleada y las características de la situación y el factor estresante (Baker & Berenbaum, 2007; Penley, Tomaka & Wiebe, 2002) (14).

Narváez López, Omaira A. (2019) presenta en su artículo una investigación teórico-descriptiva de tipo documental, con base en temáticas sobre estrés en docentes universitarios, principales causas y estrategias de afrontamiento y prevención, desarrollando la revisión teórica a partir de 10 artículos que cumplieron con los criterios. En uno de los artículos denominado *“El estrés laboral en el profesorado universitario español”*, describe como las condiciones laborales donde el trabajador se desempeña, se encuentran influenciadas por diferentes elementos o variables personales o demandas del ambiente, referenciando al: *“ambiente físico, factores como el rol que desempeña y lo que ello implica, además de los factores relacionados con la cultura organizacional, el ritmo de trabajo y demás”* (Morian y Herruzo; Guerrero como se citó en Ruiz, 2015); en otros referentes teóricos se describe como las estrategias de afrontamiento pueden mejorar la calidad de vida de las personas, a su vez potenciar un adecuado bienestar laboral, apuntando hacia la salud física y mental de los trabajadores. Concluyendo que, las estrategias de afrontamiento son importantes por su aporte a la reducción de los niveles de estrés, se tiene en cuenta que cada situación conlleva un nuevo aprendizaje, donde la generación de diversas y nuevas estrategias, permitirán mejorar la salud de los trabajadores, siendo un factor protector que coadyuvará en la prevención del incremento de los niveles de estrés. (15)

Laura Mariela Chapilliquin Torres (2021), expone en su artículo la necesidad de establecer los diferentes estilos de afrontamiento del estrés laboral, mediante un estudio comparativo de tres (3) poblaciones del sector público, por medio de un inventario de respuesta de afrontamiento llamada Moos (CRI). El cual, conceptualiza el trabajo como una parte vital del ser humano (Robbins, Coulter, 1996), exponen que, para llevar a cabo una actividad o cumplir un objetivo propuesto en el trabajo, esto se encuentra condicionado por la intensidad de su motivación por satisfacer su interés, motivación en el contexto laboral por ejecutar actividad y esforzarse en pro de los objetivos organizacionales, por lo tanto, este contexto influye en su bienestar y calidad de vida. El diseño del estudio se estructuró en cinco (5) fases, siendo: (1) Selección de la muestra, con 109 trabajadores. (2) Aplicación de la prueba, por medio del diseño y aplicación de encuesta por Google Drive. (3) Calificación y análisis de resultados (4) Presentación de resultados (5) Estrategias de mejora. Encontrando dentro de la matriz de causas como Carga de Trabajo, Falta de Liderazgo, Incertidumbre y Falta de coordinación, como efectos de la carga de trabajo, duplicación de funciones, tiempos inadecuados, asignación de tareas. En falta de liderazgo, se encuentra personal desmotivado, diferenciación injustificada, falta de trabajo. En incertidumbre, se encuentra inestabilidad laboral, segregación laboral y contratos ocasionales, y en Falta de coordinación, pocos recursos para actividades asignadas, falta de comunicación, poca

retroalimentación. A modo de conclusión, se encuentra que existen similitudes en los estilos de afrontamiento de las tres poblaciones, donde la revalorización positiva es la de mayor relevancia y aceptación en las organizaciones, recomendando como plan de mejora, disminuir los estresores para fortalecer la estabilidad laboral y emocional, realizar investigaciones en las poblaciones para mitigar las consecuencias que trae la utilización de estrategias de afrontamiento no productivas, por el contrario fomentar la participación de los trabajadores y el mantenimiento de estrategias adecuadas para afrontar el estrés laboral, siendo conscientes de que es una “*enfermedad laboral silenciosa*”. (16)

Diana Marcela Cruz, Alexandra Puentes Suárez (2017), postulan en su investigación la intención de identificar la presencia del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en guardas de seguridad, y evaluar la relación de las dimensiones del síndrome con las diferentes estrategias de afrontamiento, donde se los resultados indicaron *en eficacia profesional, niveles muy altos (78,8 %) y altos (9,7 %); en agotamiento emocional, niveles medios (80,6 %) y altos (10,6 %); y en cinismo, niveles medios (79,6 %) y altos (20,4 %)*. Reportan que la estrategia de afrontamiento que más se emplea en los vigilantes del sector privado es la expresión de la dificultad de afrontamiento. A partir de su análisis se evidencian relaciones significativas ( $p < 0.001$ ,  $p < 0.005$ ) entre las diferentes dimensiones del síndrome y las estrategias de reacción agresiva, solución de problemas, expresión de la dificultad de afrontamiento y reevaluación positiva(17).

Gómez, Ingrid Carolina (2007), expone el presente artículo como resultado de la investigación “*Estrategias de intervención eficaces para la prevención y manejo del estrés laboral*”. El artículo resalta inicialmente las nuevas realidades y condiciones de trabajo, frente a la globalización e interdependencia entre las empresas, intensificación del trabajo y la flexibilización del empleo, innovación tecnológica, tercerización, entre otros, donde este aumento de las exigencias del trabajo no se relaciona con un adecuado control sobre el trabajo. Peiró (2004) registra algunos aspectos relevantes frente a las implicaciones de los nuevos sistemas de trabajo en la actividad de los trabajadores: \* El trabajo como actividad física y mental, con demanda de procesamiento de información, solución de problemas y gestión de incertidumbre; \* Incremento en la flexibilidad, mayor adaptación. \* Incremento del trabajo en equipo, diversidad de equipos; \* Nuevas tecnologías de información y comunicación; \* Transformación del buen desempeño laboral. Los cambios en las condiciones de trabajo, se relacionan con las nuevas formas de organización del trabajo y los nuevos riesgos en el ambiente laboral (García, Benavides, Ruiz-Frutos, 2000), a su vez estas condiciones de trabajo pueden repercutir positiva o negativamente en la salud de los trabajadores, reflejándose en accidentes de trabajo, enfermedad laboral o en otras expresiones de una mala condición de trabajo

(Mañas, 2001). Por tanto, se resalta la importancia de atender el entorno y las condiciones de trabajo en las cuales se desempeña el trabajo (Cuenca, 2002), generando acciones hacia la prevención de los riesgos laborales, evitando situaciones que puedan ocasionar afectaciones en la salud o el bienestar de los trabajadores, no solo visibilizando los riesgos físicos, sino aspectos de la “organización y los sistemas de trabajo, la calidad de las relaciones humanas (interacción trabajo – medio ambiente – condiciones de la organización), por otro lado, “las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepción y experiencias”, las cuales influyen en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo (OIT,1984). Concluyendo con el planteamiento de Salaniva y Schaufeli (2004) que indica que *“El elemento central de una dirección consistente de los recursos humanos radica justamente cuidar y no quemar a los empleados, ya que estos son el corazón de la organización”*.(18)

Esguerra Pablo; Gómez, Miguel (2013) Postulan en su tesis el interés por *“exponer los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo con la modalidad de contratación en una Empresa de salud del estado, ubicada en un municipio del sur del Valle del Cauca, funcionando como un hospital local de nivel I, atendiendo principalmente al personal de régimen subsidiado”, donde se propende generar “aportes al conocimiento científico frente a esta realidad organizacional que puede estar presente en las empresas tanto privadas como públicas del país”*.

Dentro de sus conclusiones exponen como *“la modalidad contractual por C.T.A tiene efecto directo en la exposición a riesgos psicosociales de tipo laboral en la E.S.E., pues su tipo de vinculación incrementa los riesgos referentes a la percepción de seguridad laboral y al manejo de los tiempos de trabajo”*. Por otro lado,

*“muchas de las entidades públicas han utilizado de manera irregular la vinculación de personal como contratista, amparándose erróneamente en lo establecido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, desdibujando una verdadera relación laboral regida sea por contrato de trabajo o legal”*(19).

Uribe-Rodríguez, Ana Fernanda; Garrido-Pinzón, Johanna; Rodríguez, Ana María (2010) postulan dentro de su investigación el análisis de la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, atendiendo en especial, a los factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Donde los resultados mostraron diferencias significativas entre el tipo de contratación y las escalas condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO) y efectos

colaterales del trabajo (ECT), en tanto concluyen que se identifican mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal(20).

### 3. MARCO TEORICO

La globalización y las transformaciones en las dinámicas de las relaciones laborales han producido grandes efectos sobre las empresas y el empleo, representando grandes retos para la sociedad. Cambios que aluden a tendencias tales como *“Cambios en el empleo, flexibilización en el mercado de trabajo, cambios en la normatividad laboral, reestructuración de los sistemas de seguridad social, debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, fortalecimiento de la autonomía empresarial”* (Malva Espinoza, 2003) (21).

Estas tendencias requieren ser abordadas desde la construcción de lineamientos teóricos, políticas internacionales y nacionales que den respuesta a estos elementos cambiantes bajo una globalización equitativa; la promoción del empleo, la protección social, los derechos fundamentales en el trabajo y el dialogo social, perspectivas que se abordan desde la construcción de *“Trabajo decente”* como el *“trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores”* (Somavía, 2000) (22).

En consecuencia, la presente investigación buscó sentar sus bases teóricas en el modelo de *Demandas y Recursos Laborales* (Bakker & Demerouti, 2007) y el modelo *Transaccional de Estrés y Afrontamiento* (Lazarus & Folkman, 1984), partiendo desde la visión complementaria en donde estos modelos no se excluyen entre sí, por el contrario complementan las perspectivas explicativas relacionadas con el impacto del trabajo sobre la salud psicosocial de los trabajadores, desde la relación entre los factores internos y externos, bajo la premisa del desajuste entre ambos repercute negativamente en la salud, y las demandas laborales, cuando no se instale recursos necesarios para afrontar las diversas situaciones(23).

#### 3.1 MODELO DE DEMANDAS – RECURSOS LABORALES

El modelo percibe cada ocupación como aquella que tiene recursos y demandas laborales propias y específicas, relacionadas con el contenido del trabajo, organización del trabajo, el entorno físico o las relaciones sociales. Según el modelo, los recursos laborales disponibles se relacionan con el factor motivacional y pueden estimular el compromiso, mientras que las demandas laborales se asocian con la tensión de los trabajadores y el desarrollo de problemas de salud (Bakker y Demerouti, 2007) (24).

Según el modelo, las características del trabajo se organizan por dos categorías, las demandas y recursos laborales, los cuales pueden desencadenar dos procesos diversos, tales como: la motivación y el deterioro de la salud. De igual forma estas categorías tienen efectos relacionados con el bienestar de los trabajadores, ya que no se considera un modelo mecanicista, sino por el contrario este propone que los recursos laborales son “*importantes predictores de la motivación*” y pueden atenuar los efectos negativos de las demandas laborales. Como consecuencia, la salud y la motivación pueden afectar y modificar el ambiente de trabajo, asumiendo el carácter dinámico de la relación ambiente de trabajo y bienestar(24).

Las categorías principales del modelo hacen referencia a lo siguiente, según la Nota Técnica de Prevención del INSST NTP 1166:

- **Demandas Laborales:** “*Aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizativos que requieren del trabajador o trabajadora un esfuerzo físico y/o psicológico*”(25).
- **Recursos Laborales:** “*Aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizativos, que conducen a la consecución de logros o metas laborales, estimulando el crecimiento y desarrollo personal*”(25).
- **Recursos Personales:** “*Autoevaluaciones positivas que se relaciona con la capacidad para controlar e influir en el entorno; son capaces de movilizar los recursos laborales y viceversa, generando procesos motivacionales que incrementan ambos recursos en una espiral positiva*”(25).

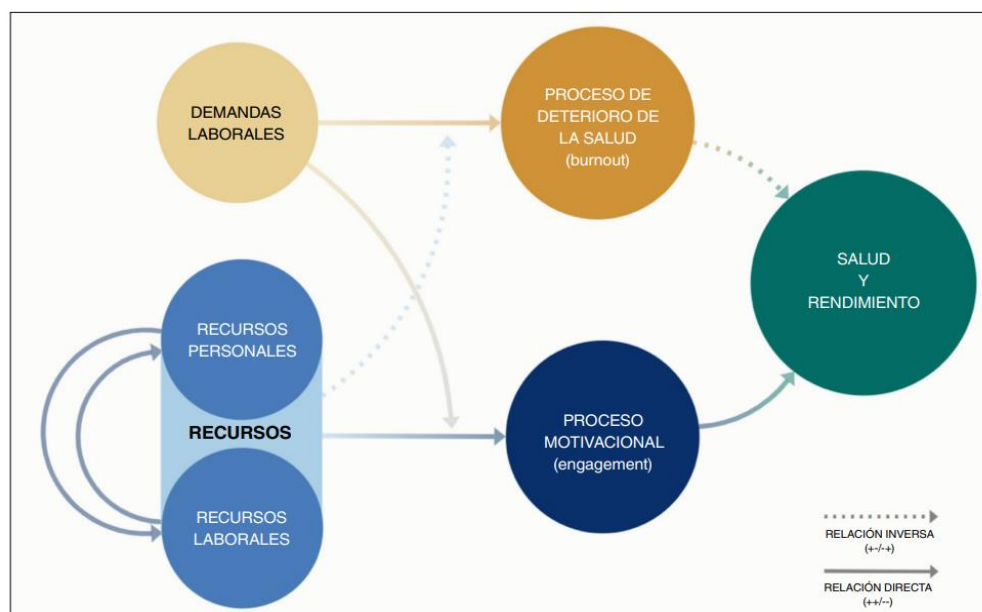


Figura 1. Modelo de Demandas y Recursos laborales. Modificación Bakker y Demerouti, 2013. Tomado de: NTP 1166: Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico, 2021.

El modelo postula las siguientes premisas con relación a las categorías:

- (1) La presencia de demandas laborales altas promueve tensión, estimulando procesos de deterioro de la salud de los trabajadores derivados en efectos negativos para la salud y el rendimiento laboral.
- (2) La presencia de niveles de recursos altos ya sea laborales como personales, potencia la motivación, dando apertura al proceso motivacional, del cual emanan efectos positivos para la salud y el rendimiento.

Dentro del modelo se presentan algunos elementos que complementan el marco teórico, siendo los siguientes:

| <b>NTP 1166: MODELO DE DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES: MARCO TEÓRICO, 2021</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DEMANDAS LABORALES</b>                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b><i>Demandas de tarea</i></b>                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><i>“Presión Temporal:</i></b> Grado en que la persona y/o grupo percibe que el tiempo disponible para llevar a cabo las tareas es inferior al necesario”.</li> <li>- <b><i>“Demandas físicas, cognitivas y emocionales:</i></b> Las demandas físicas, se relacionan con el grado en que el trabajo exige excesiva carga física, como la carga y descarga de materiales pesados o las tareas que implican movimientos repetitivos y de corta duración. Las demandas cognitivas, con el grado en que el trabajo exige excesiva concentración, precisión, atención diversificada y memoria. Las demandas emocionales hacen referencia al grado en que el trabajo exige la excesiva implicación del trabajador a nivel emocional, por tratar con personas o por tener que convencer o persuadir a otros”.</li> <li>- <b><i>“Tareas tediosas:</i></b> Se relacionan principalmente con la gestión de problemas administrativos, burocracia, tareas molestas inesperadas, etc”.</li> </ul> |
| <b><i>Demandas sociales</i></b>                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><i>“Conflicto de rol:</i></b> Grado en que la persona percibe exigencias de su ambiente socio-laboral que son incompatibles entre sí. Es decir, recibir instrucciones</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| <b>NTP 1166: MODELO DE DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES: MARCO TEÓRICO, 2021</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                               | <i>contradictorias de una misma persona o de dos personas diferentes o procedimientos de trabajo que no coinciden con la forma en la que la persona trabajadora lo haría si tuviera autonomía para decidir”.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Demandas organizativas</b>                                                 | - <i>“<u>Innovación tecnológica</u>: Se relaciona directamente con la actividad del trabajo primario de una organización (nuevos productos/servicios o nuevos elementos en el proceso). Tienen que ver con la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>RECURSOS LABORALES</b>                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Recursos de tarea</b>                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>“<u>Autonomía</u>: También conocido como control, es clave en la mayoría de los modelos de estrés. Se destacan distintos tipos de autonomía, como la decisional o la temporal. La primera hace referencia al grado en que la persona tiene capacidad para tomar decisiones y la segunda, a la capacidad para gestionar el tiempo de trabajo”.</i></li> <li>- <i>“<u>Feedback</u>: Grado en que la realización de la actividad laboral proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño”.</i></li> </ul> |
| <b>Recursos sociales</b>                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>“<u>Apoyo social</u>: Relacionado con el apoyo y valoración recibida por los compañeros”.</i></li> <li>- <i>“<u>Coaching</u>: Hace referencia a la información, consideración, ayuda y amabilidad de las personas de quienes se depende jerárquicamente”.</i></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Recursos organizativos</b>                                                 | - <i>“<u>Oportunidades de carrera o de desarrollo</u>: Se relaciona con la posibilidad de desarrollar los puntos fuertes de la persona o de aprender cosas nuevas”.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>RECURSOS PERSONALES</b>                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Capital psicológico positivo</b>                                           | <i>“Es un estado de desarrollo psicológico positivo compuesto por la eficacia personal o autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia”.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| <b>NTP 1166: MODELO DE DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES: MARCO TEÓRICO, 2021</b> |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                               | - <i>“<u>Eficacia personal o autoeficacia</u>: Creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los recursos de acción requeridos para alcanzar determinados logros o resultados”.</i>                                                      |
|                                                                               | - <i>“<u>Esperanza</u>: Relacionado con la perseverancia hacia las metas y, cuando sea necesario, la redirección de los caminos hacia las mismas para tener éxito”.</i>                                                                                  |
|                                                                               | - <i>“<u>Optimismo</u>: Relacionado con la expectativa de resultados favorables en momentos de incertidumbre y la creencia de que ocurrirán más eventos positivos que negativos en el futuro”.</i>                                                       |
|                                                                               | - <i>“<u>Resiliencia</u>: Capacidad para recuperarse de la adversidad, el conflicto y el fracaso o, incluso, de acontecimientos positivos que resultan abrumadores para las personas, como los progresos y la alta responsabilidad”.</i>                 |
| <b>Inteligencia emocional</b>                                                 | <i>“Se destaca como uno de los recursos personales más vinculados al ámbito de la salud laboral. Es definida como el conjunto de habilidades relacionadas con la atención a los sentimientos, la claridad y la reparación de las propias emociones”.</i> |

Tabla 1. Factores psicosociales del modelo. Tomado de: NTP 1166: Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico, 2021.

### 3.2 MODELO TRANSACCIONAL DE ESTRÉS Y AFRONTAMIENTO

El modelo transaccional de estrés y Afrontamiento postula cómo las personas buscan gestionar y hacer frente a las demandas que conciben como estresantes, planteando el afrontamiento como un proceso dinámico de evaluación de las estrategias que tiene cada persona frente a una situación estresante o amenazante, donde esta tiene como función: 1) Disminuir la angustia emocional generada por una situación estresante (*Afrontamiento centrado en la emoción*) y 2) Resolver el problema generado (*Afrontamiento centrado en el problema*) (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986; Lázaro y Folkman, 1984) (26).

Según el modelo, las personas realizan dos tipos de evaluaciones frente a los eventos de estrés: (1) Primaria, identificando si la situación puede o no ser perjudicial y (2) Secundaria, donde se evalúa si se cuenta con las capacidades, habilidades o recursos de afrontamiento suficientes para enfrentar la situación estresante (Lazarus & Folkman, 1984). Este tipo de habilidades o recursos de afrontamiento, se consideran estrategias cognitivas y/o conductuales que influyen en la correlación entre percepción del estrés y el proceso de adaptación (psicológica y somática), donde esta habilidad varía según los recursos disponibles en el momento, teniendo un papel fundamental en la comprensión de la relación “*estrés – salud – enfermedad*” (Paris & Omar, 2009; Nava, Quiroz, Zaira & Soria, 2010; Ortega & Salanova, 2016) (27).

Folkman (2010), considera el estrés como un “*fenómeno contextual, una transacción entre la persona y el contexto en el que se encuentra en un momento determinado*”, en consecuencia la efectividad de las estrategias de afrontamiento y los resultados, se relacionan con los elementos estables (valores, creencias personales, características de la personalidad) y con aspectos inherentes a la situación de estrés (emociones que siente la persona en dicho momento) (Törestad, Magnuson & Oláh, 1990; Lazarus, 2000; Ortega & Salanova, 2016).

Inicialmente Lazarus y Folkman postulan dos formas de afrontamiento y una tercera planteada posteriormente, (1) las estrategias de afrontamiento *dirigidas al problema* (1984), siendo aquellas orientadas a modificar o transformar el problema, cuando se evalúa que las condiciones son susceptibles de cambiar o modificarse, (2) las estrategias *dirigidas a la emoción* (1997), que implica acciones tendientes a regular las respuestas emocionales que la situación de estrés genera, las cuales aparecen cuando en la evaluación se piensa que no se puede modificar esta condición (Folkman & cols, 1986) (27).

Posteriormente se plantea una tercera respuesta, *afrontamiento centrado en estados positivos* (2000), el cual mantiene un “*estado positivo frente a aquellas situaciones de estrés graves*” (Folkman, 1997; Folkman & Moskowitz, 2000; Forero, Bernal & Restrepo, 2005; Moskowitz, Shmueli – Blumger, Acree & Folkman, 2012) (27).

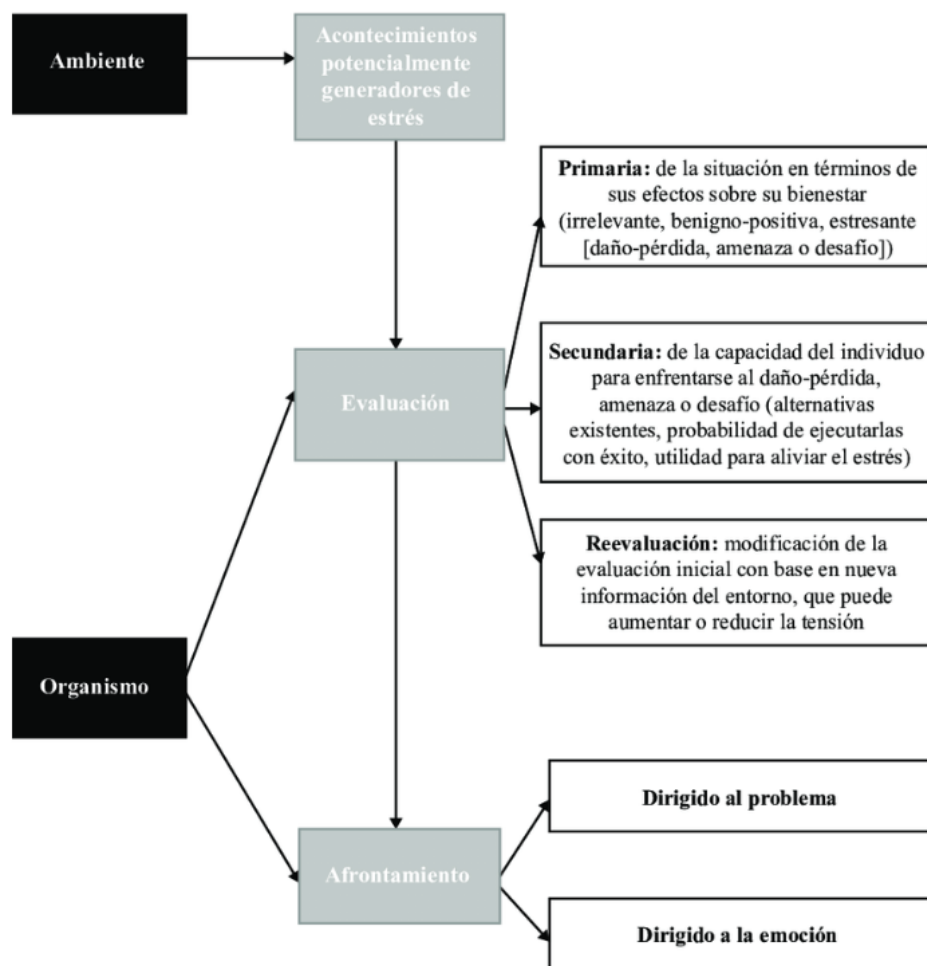


Figura 2. Modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1986). Tomado de Guía de intervención del Estrés (Vásquez; Blanco; Otero; 2022).

### 3.3 CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

Los siguientes elementos conceptuales constituyen un complemento a los modelos teóricos referenciados previamente, permitiendo centralizar los temas inmersos en la investigación y sentar sus bases conceptuales frente a la demarcación del marco teórico utilizado.

#### 3.3.1 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son concebidas como el “*conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales*” (Blanch; Sahagún; Cervantes; 2010) (28).

Según el European Industrial Relations Dictionary (2009), las condiciones de trabajo *“se refieren al ambiente de trabajo y los aspectos de los términos y condiciones de empleo de un empleado. Esto cubre asuntos tales como: la organización del trabajo y las actividades laborales; formación, competencias y empleabilidad; salud, seguridad y bienestar; y el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal”* (29).

Diversos autores describen diversos criterios frente a las condiciones de trabajo, en los cuales se hace relevante y de carácter consensual, incluir dentro de la clasificación, dimensionales relacionadas con las características de los ambientes físico y social, organización y características de las tareas (exigencias del rol, demandas cualitativas y cuantitativas, tiempos y cargas de trabajo), la salud y seguridad, tipo y calidad del contrato laboral (Borman, Ilgen y Klimoski, 2003; Castillo y Prieto, 1990; INSHT, 1990; Quick y Tetrick, 2003) (28).

Por lo anterior, el término de *Condiciones de Trabajo* enmarca tres ámbitos:

1. *“El medio ambiente de trabajo, entendiendo por tal el conjunto de aspectos materiales que conforman el entorno en el cual se realiza la tarea, tales como las condiciones de seguridad, la presencia de contaminación química, física o biológica, etc.”*
2. *“Las exigencias de la tarea: esfuerzos, posturas, atención, monotonía, etc.”*
3. *“La organización del trabajo, es decir, la forma en la que el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como el reparto de estas entre los distintos individuos, unido a la distribución del tiempo de trabajo, a la velocidad de ejecución y a las relaciones que se establecen dentro del centro de trabajo”*(30).

De forma complementaria, lineamientos normativos de otros países como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Apartado 4) definen las Condiciones de Trabajo, como *“Cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”* (31). Incluyendo dentro de la definición, los siguientes elementos:

1. *“Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo”.*
2. *“La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia”.*
3. *“Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados”.*

*“Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador” (32).*

### 3.3.2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Conforme a las conceptualizaciones de Lazarus y Folkman (1986), el afrontamiento se relaciona con los *“esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrolla un individuo para manejar las demandas internas y/o externas del medio ambiente”*. El concepto describe que cuando las demandas son percibidas como más altas que los recursos de la persona para manejarlas, ocurre el estrés.

A partir de esta definición, el afrontamiento se concibe como el *proceso*, es decir, *“todas aquellas acciones del individuo para manejar el evento estresor, independientemente del resultado que obtenga”*. Las estrategias de afrontamiento según Lazarus y Folkman (1986) pueden tener dos finalidades que se exhiben de manera independiente o en conjunto, según la situación: *“controlan la respuesta emocional que se produce en la situación estresante (**dirigido a la emoción**) o generar un cambio en el problema que es la causa de la perturbación (**dirigido al problema**)”* (Gaviria, Vinaccia, Riveros & Quiceno, 2007)(33).

De igual manera, los autores describen como las estrategias de afrontamiento también pueden ser vistos conforme con el papel activo o pasivo que desempeña en la persona ante la situación estresante,

*“El **afrontamiento activo** se relaciona con las acciones de la persona para continuar con su vida a pesar del dolor, implicando un manejo adecuado de las emociones, generando mayor bienestar y estados afectivos positivos. El **afrontamiento pasivo** se relaciona con la sensación de pérdida de control de la situación y acciones en búsqueda del apoyo de los otros (dependencia) (Contreras et al 2007)”(33).*

A modo de ejemplificación los autores postulan como,

*“Las estrategias de afrontamiento activas centradas en el problema y la aceptación se relacionan con estados de ajuste positivos, mientras que las estrategias de afrontamiento como el uso de drogas o alcohol, la desvinculación conductual, la negación y la fantasía se relacionan con estados de ajuste negativo (Pollard & Kennedy, 2007)”*.

De igual forma un afrontamiento efectivo se relaciona *directamente con los recursos de afrontamiento y los valores, objetivos, creencias y compromisos de la persona*. En consecuencia, los compromisos se describen como,

*“Aquellas cosas que son importantes para la persona y que van a influir en las decisiones que toma. Las creencias se relacionan con aspectos cognitivos que enmarcan la forma como la persona interpreta y da significado a los eventos. Así mismo, los factores de la situación como la novedad y la incertidumbre influyen en la evaluación de los recursos de afrontamiento elegidos por la persona”(33).*

Las estrategias de afrontamiento definidas por los autores teniendo en cuenta el modelo propuesto son las siguientes:

| <b>ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO</b> | <b>DESCRIPCION</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>    | <i>“Esta estrategia puede describirse como la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo. Algunos autores han identificado esta estrategia como Planificación o Resolver el problema, en la que se movilizan estrategias cognitivas analíticas y racionales para alterar la situación y solucionar el problema” (Fernández-Abascal &amp; Palmero, 1999).</i>                                                                                                                         |
| <b>2. APOYO SOCIAL</b>             | <i>“Esta estrategia refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema, o las emociones generadas ante el estrés. Hallarse integrado en una estructura social es esencial para que el individuo pueda sentirse bien con respecto a sí mismo y a su vida (Bowlby, 1980; Lázarus &amp; Folkman, 1987). Además, el apoyo social actúa como freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas”.</i> |
| <b>3. ESPERA</b>                   | <i>“Esta estrategia se define como una estrategia cognitivo-comportamental dado que se procede acorde con la creencia de que la situación se resolverá por sí sola con el pasar del tiempo. El componente se caracteriza por considerar que los problemas se solucionan positivamente con el tiempo, hace referencia a una espera pasiva que</i>                                                                                                                                                                                                                           |

| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO   | DESCRIPCION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | <i>contempla una expectativa positiva de la solución del problema”.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>4. RELIGIÓN</b>            | <i>“El rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo. La creencia en un Dios paternalista permite la evaluación de su intervención por parte del individuo en prácticamente todas las situaciones estresantes, puede influir sobre la actividad de afrontamiento, tanto en dirección como en intensidad (Lazarus &amp; Folkman, 1987)”.</i>                                                                                                                                                                           |
| <b>5. EVITACIÓN EMOCIONAL</b> | <i>“Esta estrategia se refiere a la movilización de recursos enfocados a ocultar o inhibir las propias emociones. El objetivo de esta estrategia es evitar las reacciones emocionales valoradas por el individuo como negativas por la carga emocional o por las consecuencias o por la creencia de una desaprobación social si se expresa. Algunos autores se refieren a esta estrategia como Control emocional, refiriéndose a la movilización de recursos enfocados a regular y ocultar los propios sentimientos (Fernández- Abascal &amp; Palmero, 1999)”.</i>                        |
| <b>6. APOYO PROFESIONAL</b>   | <i>“Esta estrategia se describe como el empleo de recursos profesionales para tener mayor información sobre el problema y sobre las alternativas para enfrentarlo. Se considera como un tipo de apoyo social. Conocer y utilizar los recursos sociales disponibles, mejora el control percibido de la situación dominar las demandas sociales y vislumbrar los recursos existentes. Las ayudas dispuestas por un grupo social optimizan el uso de los recursos sociales, aunque esto depende de las coacciones que se encuentran en cada grupo social (Lazarus &amp; Folkman, 1987)”.</i> |

| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO                      | DESCRIPCION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. REACCIÓN AGRESIVA                             | <i>“Esta estrategia hace referencia a la expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado. En la literatura se encuentra una amplia gama de formas de afrontamiento dirigidas a la emoción (Lazarus &amp; Folkman, 1986)”.</i>                                                                                                                                                                                                    |
| 8. EVITACIÓN COGNITIVA                           | <i>“A través del empleo de esta estrategia, se busca neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, por medio de la distracción y la actividad. Se evita pensar en el problema propiciando otros pensamientos o realizando otras actividades. Fernández-Abascal y Palmero (1999) refieren esta estrategia dentro de tres utilizadas frente al estrés: desconexión mental, distanciamiento y negación”.</i>                                                                                                                                                      |
| 9. REEVALUACIÓN POSITIVA                         | <i>“A través de esta estrategia se busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen a enfrentar la situación. Algunos autores se han referido a esta estrategia como auto estímulo y como un positivo aprendizaje de la situación, centrándose sobre todo en el desarrollo personal. Es una estrategia de afrontamiento activa, enfocada a crear un nuevo significado de la situación del problema (Fernández-Abascal, 1997)”.</i> |
| 10. EXPRESIÓN DE LA DIFICULTAD DEL AFRONTAMIENTO | <i>“Describe la tendencia a expresar las dificultades para afrontar las emociones generadas por la situación, expresar las emociones y resolver el problema. Esta estrategia surge como una expresión de desesperanza frente al control de las emociones y del problema, implica un proceso de</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO | DESCRIPCION                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | <i>autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficacia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés”.</i>                                                                                                                                              |
| <b>11.NEGACIÓN</b>          | <i>“Con esta estrategia se busca comportarse como si el problema no existiera, se trata de no pensar en él y alejarse de manera temporal de las situaciones que se relacionan con el problema, como una medida para tolerar o soportar el estado emocional que se genera”.</i> |
| <b>12.AUTONOMIA</b>         | <i>“Hace referencia a la tendencia a responder ante el problema buscando de manera independiente las soluciones sin contar con el apoyo de otras personas tales como amigos, familiares o profesionales”.</i>                                                                  |

Tabla 2. Factores de afrontamiento. Tomado de Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana, Londoño; Henao; Puerta; Posada; Arango; Aguirre (2006).

### 3.3.3 MODALIDADES CONTRACTUALES

Las modalidades contractuales, se derivan de la conceptualización inicial de un Contrato de trabajo, demarcado en el código sustantivo del trabajo como aquel por el cual una *“persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*. Derivándose de esto tres elementos esenciales:

*“(1) Prestación personal del servicio, siendo aquella actividad personal que desarrolla el trabajador dentro de la empresa; (2) Subordinación, en donde se establece una dependencia del trabajador respecto del empleador, donde se indican ciertas exigencias en la realización de ciertas tareas por medio de un reglamento interno de trabajo, sin afectar el honor, la dignidad y los derechos del empleado, (3) Remuneración, la cual se entiende como aquella retribución que otorga el empleador por el trabajo realizado”(34).*

#### 3.3.3.1 CONTRATACION SEGÚN SU FORMA

El Código Sustantivo del Trabajo, prescribe según la forma dos tipos de contrato laborales principales. Así, por su forma, el contrato puede ser verbal o escrito.

*“En Colombia ambos tipos de contratos laborales son válidos ante la ley. El contrato **verbal** es aquel en el cual trabajador y empleador acuerdan las condiciones de la relación laboral de palabra (no recurren a la firma de un documento), discutiendo de todas formas, elementos como: (a) Naturaleza del trabajo y el sitio en donde se realizará. (b) Cuantía y forma de la remuneración, y (c) Se deben acordar los períodos de pago. Por otro lado, el contrato de trabajo **escrito** es un documento legal que tiene que firmar el personal y el empleador de forma voluntaria y debe quedar en manos de ambas partes, dando una copia para cada parte” (32).*

Conteniendo lo siguiente:

- (a) “Las cláusulas que las partes acuerden libremente.*
- (b) Identificación y domicilio del trabajador y empleador.*
- (c) Lugar donde se firma el contrato.*
- (d) Fecha de la celebración del contrato.*
- (e) Ubicación en donde el trabajador deba prestar el servicio.*
- (f) Naturaleza del trabajo.*
- (g) Cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago.*
- (h) Estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario.*
- (i) Duración del contrato y condiciones de su terminación” (35).*

### **3.3.3.2 CONTRACION SEGÚN SU DURACION**

Según la duración, la ley colombiana determina los siguientes tipos: “*contrato laboral a término fijo, contrato a término indefinido, contrato obra labor, contrato ocasional, accidental o transitorio*”. Siendo cada uno:

*“Contrato por obra o labor:* *Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral”(36).*

*“Contrato de trabajo a término fijo:* *Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces”(36).*

*“Contrato de trabajo a término indefinido:* *El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya*

*duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal”(36).*

*“Contrato de aprendizaje: Una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente”(36).*

*“Contrato temporal, ocasional o accidental: Aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente”(36).*

### **3.3.3.3 CONTRATACIÓN SEGÚN SU CARÁCTER**

#### **CONTRATACIÓN PRIVADA**

La definición de contrato según el código civil 1495 expresa que,

*“El contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas (art.1495). Es a partir de la definición de contrato que trae el código civil donde se da una definición de contratación privada que no es más que el acto mediante el cual dos o más partes privadas se obligan unas frente a las otras para dar, hacer o no hacer alguna cosa. Es entonces la contratación privada el espacio ideal para todas las empresas de generar ingresos y subsistir en un mercado”.*

#### **CONTRATACIÓN PÚBLICA**

*“Es la forma mediante la cual el Estado suscribe con una persona natural y jurídica un acuerdo para el cumplimiento de sus obligaciones”.*

- *“Contratación directa: Es procedimiento mediante el cual se celebran contratos sin que sea necesaria la obtención previa de varias ofertas. Por esta razón este procedimiento ha sido denominado de “libre selección del contratista” o “Contratación a dedo”(37).*

*“Submodalidades de contratación directa:*

*1. Urgencia manifiesta. 2. Empréstito. 3. Contratos interadministrativos. 4. Contratación reservada del sector defensa. 5. Contratos para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas. 6. Contratos de encargo fiduciario. 7. Cuando no exista pluralidad de oferentes en el mercado 8. Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, así como para la ejecución de trabajos artísticos que sólo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. 9. Arrendamiento o adquisición de inmuebles”(37).*

- *“Licitación pública: Es el procedimiento mediante el cual la entidad formula públicamente una convocatoria para que, en igualdad de oportunidades, los interesados presenten sus ofertas y seleccione entre ellas la más favorable”(37).*
- *“Selección abreviada: Es una modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual. Submodalidades: Menor cuantía. Bolsa de producto. Subasta inversa. Acuerdo Marco de precios”(37).*
- *“Concurso de méritos: El concurso de méritos para aquellos casos en los que el objeto esencial de la contratación es el desarrollo de actividades en las que priman los conocimientos, técnicas y organización especiales (se aplica o se genera conocimiento en relación con la actividad contractual a desarrollar); y susceptibles de enmarcarse en las funciones de consultoría y desarrollo de proyectos, por tanto, diferenciables de las actividades netamente materiales”(37).*
- *“Mínima cuantía: Esta modalidad nace con el "Estatuto Anticorrupción". Allí el Congreso crea una nueva modalidad de selección denominada mínima cuantía la cual procede en todos los casos en los que, con independencia del objeto particular, se adquieran bienes, servicios y obras cuyo valor no exceda del diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la entidad contratante”(37).*

Para efectos del presente estudio se hará énfasis en los siguientes tipos de contratación pública conforme a la delimitación vinculación de forma directa por

medio de **nombramiento, nombramiento en provisionalidad** y por **prestación de servicios**.

## **CONTRATO POR NOMBRAMIENTO**

*“El contrato de trabajo como el nombramiento provisional son formas de vinculación con el estado, pero que difieren de fondo en que en el servidor vinculado mediante contrato tiene la calidad de trabajador oficial y su vinculación se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva o reglamento interno”(38).*

*“El personal que es vinculado en cargos de carrera sin que medie proceso de selección, mediante nombramiento provisional, adquiere la calidad de empleado público. El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”(38).*

Conforme al Acuerdo N°006 de 1985 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, describe según su vínculo laboral y administrativo, en el PARÁGRAFO 1,

*“Los profesores de carrera son los que han sido vinculados por nombramiento con dedicación exclusiva, de tiempo completo o de medio tiempo; ellos son empleados públicos, amparados por un régimen especial definido por la ley; no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establecen la Ley y el presente Estatuto”(39).*

## **CONTRATO POR NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD**

Los Nombramientos Provisionales, componen un mecanismo de carácter excepcional y transitorio, *“los cuales están establecidos para proveer de manera temporalmente un empleo de carrera administrativa, con aquellas personas que no fueron seleccionadas a través del sistema de méritos”(40).*

Con relación a reglamentaciones de este tipo de contrato desde la Ley 909 de 2004(41), se tienen en cuenta ciertos elementos, donde el contrato provisional no generan una permanencia ni derecho de estabilidad al trabajador, exceptuando algunos casos:

- *“Ocupar el puesto del servidor a quien se haya concedido comisión de servicios sin remuneración.*
- *Se podrá otorgar nombramiento provisional a los servidores de carrera que cumplan con ciertos requisitos establecidos en el manual institucional de clasificación de puestos.*

- *Ocupar un puesto en donde estuviese disponible una vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición.*
- *Llenar el puesto del servidor de carrera que fuese ascendido y que está sujeto a periodo de prueba de 6 meses.*
- *Ocupar un puesto vacante como apoyo administrativo de las máximas autoridades institucionales”.*

## **CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO**

Según el concepto 147821 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, describe los contratos de prestación de servicios como aquellos que

*“celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable” (42).*

*“Adicionalmente, este tipo de contrato no supone iguales condiciones a las que se derivan de una relación legal y reglamentaria con la administración (empleado público) o de un contrato laboral (trabajador oficial) por cuanto, no hay subordinación. La relación contractual tiene como características la autonomía e independencia del contratista, por consiguiente, los contratistas no son servidores públicos sino particulares que prestan una función pública, su relación está regulada además de las disposiciones contenidas en la Ley, por las estipulaciones realizadas dentro del contrato mismo y en ningún caso dichos contratos generaran relación laboral ni prestaciones laborales, disposiciones contenidas en la Ley 80 de 1993 y demás normas que regulan la materia”(42).*

Conforme al Acuerdo N°006 de 1985 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, describe según su vínculo laboral y administrativo, trabajadores De Catedra, Ocasionales y Visitantes, Ad-honorem descritos en el PARÁGRAFO 2:

- 1) **Catedra**, *“Los profesores de cátedra son los que dictan uno (1) o más cursos en la Universidad. Su vinculación se hará por períodos académicos mediante contrato de prestación de servicios”;*
- 2) **Ocasionales**, *“Los profesores ocasionales son los que, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, son requeridos transitoriamente*

*por la Universidad para un período inferior a un (1) año; sus servicios serán reconocidos mediante Resolución y no gozarán del régimen prestacional establecido para los vinculados por nombramiento, o por contrato de prestación de servicios”;*

- 3) **Visitantes**, *“Los profesores visitantes son los que están vinculados laboralmente a una Institución diferente a la Universidad del Valle y ejecutan, en forma transitoria y por períodos definidos prorrogables, en acuerdo con su Institución, actividades académicas en la Universidad. Su vinculación se hará mediante Resolución”;*
- 4) **Ad-honorem**, *“Los profesores ad-honorem son los que no reciben ningún tipo de remuneración por parte de la Universidad. Su vinculación se hará mediante Resolución y serán escalafonados”(39).*

En el PARAGRAFO 3, el acuerdo establece que *“Los profesores de cátedra, ocasionales, visitantes y ad-honorem no son servidores públicos y no podrán desempeñar cargos de dirección académica o académica-administrativa en la Universidad”* (39).

## **CALIDAD DE CONTRATO LABORAL**

Existen diversos planteamientos que evalúan las transformaciones que se están dando en la sociedad conforme a la transición del empleo al subempleo y el salario al subsalario (Peiró y Prieto, 1996). Autores como Trillo (2009), analizan como las sociedades pasaron de la concepción de empleos con larga duración en los contratos, bajo una relación contractual a término indefinido, jornada a tiempo completo, subordinación de los trabajadores con una remuneración y prestaciones sociales, a una reconfiguración cada vez más tendiente a condiciones precarias para los trabajadores, donde se crean y contratan bajo formas de modalidad contractual inestables, con flexibilidad laboral, dando apertura a la precarización laboral, por la inestabilidad laboral y la baja remuneración por el trabajo realizado afectando indistintamente todos los trabajadores en diversidad de condiciones (Blanch, 2008b; Martins, 2006; Recio, 1997)(20).

Blanch (2003), realiza diversas postulaciones dentro de las cuales conceptualiza el subempleo como aquella situación donde el trabajador desempeña su actividad laboral en un nivel inferior al de su nivel académico y/o profesional; y/o bajo un requerimiento de dedicación (contrato temporal, media jornada) menor a la deseada; y/o bajo una modalidad contractual de menor calidad a la que norma establece o debería ser; y/o a cambio de un salario inferior a la calidad del trabajo realizado. En consecuencia, todos estos elementos de calidad del contrato

representan una afectación en la satisfacción del trabajador, encontrándose la necesidad de considerar dentro de la calidad de vida laboral, los procesos de remuneración y modalidad contractual como factores fundamentales en el trabajador(20).

### **3.3.4 DESARROLLO SOSTENIBLE**

El término *desarrollo sostenible* según postulaciones surge en el año de 1992, en la *Conferencia sobre el Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas* (CMAD), la cual expone la necesidad de propender hacia un equilibrio entre las dimensiones social, económica y ambiental; así como prestar mayor atención, en la satisfacción de las necesidades personales y el cuidado a largo plazo de los recursos del planeta (ONU, 1992).

Posteriormente, en el Cairo (1994) en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) se demarca la relevancia que existe entre la población y el desarrollo, inmerso en los derechos humanos universales. También se establecieron principios para impulsar las acciones de los gobiernos y agentes en pro de la sostenibilidad (ONU, 1995), los cuales se deben centrar a partir de la satisfacción de las necesidades de las personas inmersos en una sociedad, con el fomento entre el equilibrio por el crecimiento económico y el cuidado del planeta, buscando a su vez desaparecer las brechas sociales(43).

De esta manera, tras variedad de debates para debatir y/o construir un concepto del *desarrollo*, capaz de dar solución a los problemas de la humanidad, en el 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas instauró la agenda 2030, que contiene 17 objetivos y 169, encaminados a suprimir la pobreza y desigualdad social, de igual manera la preservación del planeta, dentro de los derechos humanos y libertades humanas (México, 2015)(43).

Con relación al enfoque tridimensional del desarrollo sostenible de Estrella y González (2017) se pretende concientizar sobre el uso racional de los recursos naturales teniendo en cuenta la responsabilidad social, desde las personas y los agentes productivos, a partir de las siguientes dimensiones(43):

- *Dimensión económica:* Se parte de la construcción de que los recursos naturales son finitos. Generando implicaciones en los modelos de producción(43).
- *Dimensión social:* El aprovechamiento de recursos naturales y la producción de desechos tienen un costo social, que debe distribuirse equitativamente entre las personas del hoy y mañana(43).

- *Dimensión ambiental:* Intervención de los gobiernos con entes económicos donde se creen estrategias de acuerdo mutuo, con el objetivo de generar conciencia sobre el uso y agotamiento de los recursos naturales(43).

### **3.3.5 TRABAJO SOSTENIBLE**

Derivaciones conceptuales postulan el trabajo sostenible como aquel que busca *“lograr condiciones de vida y de trabajo que ayuden a las personas a participar y permanecer en el trabajo durante una vida laboral prolongada”*, en el cual el trabajo debe transfigurarse para suprimir los factores que dificultan la introducción de los trabajadores al mundo del trabajo. Por tanto, se establece la importancia del aseguramiento de las habilidades necesarias, trabajar por la innovación, la agilidad y la evolución permanente, salvaguardando los derechos humanos y enfrentando activamente todos los comportamientos negativos en lo laboral(44).

### **3.3.6 TRABAJO DECENTE**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Trabajo decente, se relaciona con la oportunidad de contar con un trabajo que,

*“sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”* (OIT, 2015)(45).

En otros documentos de referencia presentados por el director general de la OIT a la XXXV Reunión de su Comisión Técnica, donde se postula el trabajo decente como:

*“aquél con condiciones adecuadas y protección social, en el que se respeten los derechos fundamentales a todos los que trabajan y con posibilidad de desarrollar un diálogo social transparente”, donde incluye otros elementos conceptuales bajo la premisa de Trabajo decente como un “instrumento de superación permanente, un lugar para desarrollar sus capacidades”(…) “y mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas”(46).*

De igual forma algunos elementos integrativos del concepto asignados en el libro de Malva, Espinosa (2003), se relacionan con contenidos como:

- I. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- II. Ingresos adecuados.

- III. *Seguridad en el empleo.*
- IV. *Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.*
- V. *Con respeto a los derechos de los trabajadores.*
- VI. *Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.*
- VII. *Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.*
- VIII. *Con diálogo social y tripartismo.*
- IX. *Con protección social en el empleo y en la sociedad.*
- X. *En condiciones de libertad.*
- XI. *Con equidad para todos los miembros de la sociedad.*
- XII. *Con dignidad*(46).

Debido a la variedad de elementos del concepto de Trabajo decente se transforma en un referente conceptual integrativo en cuya aplicación es inevitable combinar aspectos conexos a los “*derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado*”, potenciando la construcción de metas, delimitación y marcos para la definición e implementación de políticas, un referente conceptual y práctico para la organización de actividades y programas(46).

El concepto de Trabajo Decente se encuentra inmerso en diferentes e importantes declaraciones con base en derechos humanos, resolución de la ONU y documentos principales de conferencias, los cuales incluyen:

*“el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015)”*(47).

Según el Ministerio de Trabajo bajo el componente normativo, los artículos de la *Constitución Política de Colombia* que reglamentan los principios del trabajo decente son:

- 25 (*derecho al trabajo*);
- 38 (*garantía del derecho de asociación*);
- 39 (*derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado*);
- 43 (*igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad*);
- 44 (*Derechos fundamentales de los niños y niñas*);
- 45 (*El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral*)

- 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social);
- 48 (derecho a la seguridad social);
- 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados);
- 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional);
- 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales);
- 56 (garantía del derecho de huelga);
- 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

En consecuencia, la aplicación de los artículos para Colombia se implementa bajo el Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la *“definición de trabajo, igualdad de los trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación y huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad, norma general de interpretación, normas de aplicación supletoria, conflicto de leyes y normas más favorables y, los derechos individuales y colectivos”*(48).

### **3.3.7 ORGANIZACIÓN SINDICAL**

La organización sindical es una agrupación permanente de trabajadores, que ejerce una actividad profesional o económica en función de la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, facilitando el alcance de mejores condiciones de vida. Las organizaciones sindicales ocupan un espacio importante en la construcción social y política de los países, como organismos intermedios de la sociedad, conforme a la regulación de cada Estado(49).

La organización sindical tiene varias clasificaciones que son complementarias, siendo las siguientes:

#### **CLASIFICACION SEGÚN LINEA**

- I. **Primera Línea:** La primera línea corresponde a una categoría protagónica y ejecutiva, la cual se distingue por ser aquéllas que tienen un papel central dentro del contexto tripartito, es decir, en las relaciones con los otros dos actores, a la cual le corresponde la dirección y administración de la

organización sindical, la representación laboral en la negociación colectiva y, en general, la defensa de los intereses de sus asociados(49).

- II. **Segunda línea:** Corresponde a una línea solidaria y de apoyo, reconoce a aquéllas que abastecen o apoyan a las de primera línea en el cumplimiento de sus funciones, las asesoran, las capacitan o solidarizan con ellas. Algunos ejemplos de ello corresponden a los institutos de capacitación sindical o de educación obrera, los departamentos sindicales de índole gubernamental o creados por los partidos políticos o las entidades ideológicas(49).

## CLASIFICACION SEGÚN GRADO

- I. **Primer grado:** conoce a la entidad de base, que puede ser formada por uno o varios sindicatos por faena o establecimiento o por empresa pequeña o mediana; por división territorial limitada, como es el caso de la agrupación de trabajadores de pequeñas empresas o artesanado, de carácter local, o secciones o delegaciones de sindicatos regionales o nacionales o por rama de producción y servicios de empresas de gran tamaño y con muchos establecimientos y faenas, asociaciones propias de empresas, gremios, industrias, actividad económica, los generales o de oficios varios(50).
- II. **Segundo grado:** Se considera las Federaciones, las cuales son las agrupaciones que acogen a diferentes entidades sociales con un mismo interés común, como lo son las empresas, las industrias, el gremial, entre otros. Para que se formen las federaciones es necesario que se afilien en ella como mínimo 10 sindicatos, mientras que, para las federaciones nacionales, profesionales o industriales se necesitan mínimamente de 20 sindicatos afiliados(50).
- III. **Tercer grado:** Se considera a aquéllas de carácter nacional, sean sindicatos únicos en el país, confederaciones generales, uniones o centrales, las cuales están compuestas por federaciones y organismos que pertenezcan a los sindicatos de segundo grado. Este sindicato es considerado como la máxima autoridad en la jerarquía sindical, además, dentro de este grado las confederaciones pueden afiliar sindicatos de primer grado(50).

## CLASIFICACION SEGÚN CLASE

- I. **Empresa:** Aquellos formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución(50).

- II. **Rama de actividad económica o Industria:** Aquellos formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica(50).
- III. **Gremiales:** Aquellos formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad(50).
- IV. **Oficios varios:** Aquellos formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia(50).

## **ACTOR SINDICAL**

El actor sindical hace parte de una organización colectiva de trabajadores que se agrupan voluntariamente para defender sus intereses laborales, velar y proteger por el respeto de los derechos humanos y laborales, dando lugar a posibles acciones a que haya lugar en función del respeto de estos, negociar con sus empleadores mejores condiciones de trabajo y remuneraciones, velando por la protección de la seguridad y salud del trabajador. El actor sindical funciona como un puente o medio para mejorar las relaciones y condiciones laborales al interior de cualquier organización, velando y protegiendo de forma continua las condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana. El actor sindical fundamenta sus acciones en la responsabilidad social, logrando realizar veeduría y denuncia de cualquier acto que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, por ende, sus principios deben ser diáfanos, firmes y solidarios(51).

Dentro de las funciones del actor sindical como gestor de cambio se encuentran:

- *Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.*
- *Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.*

- *Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.*
- *Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.*
- *Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.*
- *Promover la educación técnica y general de sus miembros;*
- *Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;*
- *Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos(52).*

Algunos retos que afronta el actor sindical se derivan de las transformaciones sociales, simultaneas y de gran alcance para la población mundial, el avance tecnológico y la era de la digitalización, los cambios climáticos, la globalización, crisis económicas, conflictos armados, generan cambios importantes en el mercado de trabajo, por ende el actor sindical debe reflexionar y dar respuesta a las dinámicas cambios del mundo laboral, en pro de la protección de los derechos humanos y laborales, condiciones seguras y dignas para el trabajador, mejoramiento de los sistemas de seguridad y salud del trabajador y demás condiciones en pro de la calidad de vida de los trabajadores(53).

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en la ciudad de Santiago de Cali, 2023.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.
- Describir las condiciones de trabajo desde Organización - método de trabajo, Organización – entorno y Organización - Persona de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.
- Identificar las estrategias de afrontamiento asumidas por los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.
- Describir los resultados obtenidos sobre las estrategias de afrontamiento asumidas por los trabajadores frente a las condiciones de trabajo de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.

## 5. METODOLOGIA

### 5.1 TIPO DE ESTUDIO

La investigación propone un diseño metodológico descriptivo de corte transversal con uso de instrumentos y técnicas cualitativas y cuantitativas, debido a que este sólo hizo una medición en el tiempo en cada sujeto de estudio, sin seguimientos a la población, este estudio buscó describir las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento de trabajadores de una organización sindical en un punto en el tiempo, ejecutado en el 2023.

### 5.2 AREA DE ESTUDIO

El estudio se realizó en una universidad pública del Suroccidente Colombiano, la cual fue fundada en el año 1945, siendo una universidad de carácter territorial en el Departamento del valle del Cauca creada con el propósito de impulsar de manera integral el desarrollo en la región<sup>(54)</sup>. Proclamando dentro de su misión compromisos encaminados hacia *“el desarrollo de la región, la conservación y el respeto del medio ambiente y la construcción de una sociedad más justa y democrática”* <sup>(55)</sup> y teniendo como visión *“Ser reconocida como una Universidad incluyente con altos estándares de calidad y excelencia, referente para el desarrollo regional y una de las mejores universidades de América Latina”*<sup>(56)</sup>.

Actualmente esta universidad pública cuenta con nueve (9) sedes regionales, sede buga, Caicedonia, Cartago, Tuluá, Pacífico, Norte del Cauca, Palmira y Yumbo, y dos nodos universitarios con variedad de programas académicos y con un enfoque hacia la generación de investigación<sup>(54)</sup>.

### 5.3 POBLACION DE ESTUDIO

El estudio se realizó con 96 trabajadores asociados a una organización sindical en una sede regional de una universidad pública del Suroccidente Colombiano, quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores adscritos como miembros del sindicato con única afiliación.
- Trabajadores que adscritos a la organización sindical por un periodo mínimo de un (1) año.
- Trabajadores adscritos a la organización sindical sede Cali.

- Trabajadores vinculados en la organización por contratación directa (Nombrados - Provisionalidad) o por prestación de servicios.
- Participación voluntaria en el proyecto de investigación.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores sin diligenciar consentimiento informado y/o con información incompleta en los instrumentos.

## **5.4 VARIABLES/CATEGORIAS**

Tabla de Variables:

| <b>VARIABLE</b>      | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>                                      | <b>NIVEL DE MEDICIÓN</b> | <b>VALORES POSIBLES</b>                                                          | <b>INSTRUMENTO</b>        |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Edad                 | Edad del trabajador en años cumplidos                              | Cuantitativa continua    | 18, 19, (...) n años                                                             | Encuesta Sociodemográfica |
| Género               | Identidad social y cultural del individuo.                         | Cualitativa nominal      | Femenino<br>Masculino                                                            | Encuesta Sociodemográfica |
| Estado Civil         | Situación de las personas definida por la relación familiar        | Cualitativa nominal      | Soltero,<br>Casado,<br>Unión libre                                               | Encuesta Sociodemográfica |
| Nivel de Escolaridad | Nivel máximo de estudios alcanzado por la persona                  | Cualitativa nominal      | Básica primaria<br>Básica secundaria, técnico, tecnólogo<br>pregrado<br>posgrado | Encuesta Sociodemográfica |
| Cargo Actual         | Categoría profesional de un trabajador el cual clasifica el puesto | Cualitativa nominal      | Ingeniero licenciado docente, (...)                                              | Encuesta Sociodemográfica |

| <b>VARIABLE</b>          | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>                                                       | <b>NIVEL DE MEDICIÓN</b> | <b>VALORES POSIBLES</b>                                                | <b>INSTRUMENTOS</b>       |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|                          | de trabajo a desempeñar                                                             |                          |                                                                        |                           |
| Antigüedad en el cargo   | Tiempo transcurrido desde la contratación a la fecha desempeñando la misma labor    | Cuantitativa continua    | 1, 2, (...) n años                                                     | Encuesta Sociodemográfica |
| Antigüedad en la empresa | Tiempo transcurrido sin importar el cargo dentro de la institución                  | Cuantitativa continua    | 1, 2, (...) n años                                                     | Encuesta Sociodemográfica |
| Tipo de Contratación     | Relación que se establece con la empresa para desempeñar un cargo y sus condiciones | Cualitativa nominal      | Nombrado Provisional Prestación de Servicios                           | Encuesta Sociodemográfica |
| Identidad Religiosa      | Forma en la cual una persona se identifica a nivel espiritual                       | Cualitativa nominal      | Católico<br>Cristiano<br>Judío<br>Musulmán<br>Otro<br>No soy religioso | Encuesta Sociodemográfica |
| Contexto familiar        | Personas quienes habitan en su casa o hacen parte de su hogar o vivienda            | Cualitativa nominal      | Esposo<br>Hijo<br>Esposa<br>Hija (...)                                 | Encuesta Sociodemográfica |
| Personas a cargo         | Cantidad de personas que dependen económicamente                                    | Cuantitativa discreta    | 1, 2, 3 (...) n                                                        | Encuesta Sociodemográfica |
| Seguridad Social         | Caracterización de la afiliación al                                                 | Cualitativa nominal      | EPS, ARL, AFP                                                          | Encuesta Sociodemográfica |

| VARIABLE                         | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                             | NIVEL DE MEDICIÓN   | VALORES POSIBLES                                                    | INSTRUMENTOS                                         |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                                  | sistema general de Seguridad Social                                                                                                |                     |                                                                     |                                                      |
| Organización y método de trabajo | Aspectos generales de la organización y desarrollo del trabajo                                                                     | Cualitativa Ordinal | Pésimo 1, 2, 3, 4, 5 Óptimo                                         | Cuestionario de Condiciones de Trabajo               |
| Organización y entorno laboral   | Aspectos físicos y sociales de su entorno de trabajo                                                                               | Cualitativa Ordinal | Pésimo 1, 2, 3, 4, 5 Óptimo                                         | Cuestionario de Condiciones de Trabajo               |
| Organización y Persona           | Adaptación a las demandas y organización del trabajo                                                                               | Cualitativa Ordinal | Pésimo 1, 2, 3, 4, 5 Óptimo                                         | Cuestionario de Condiciones de Trabajo               |
| Estrategias de Afrontamiento     | Esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrolla un individuo para manejar las demandas internas y/o externas del medio ambiente | Cualitativa Ordinal | 1 Nunca<br>2 Casi nunca<br>3 A veces<br>4 Casi Siempre<br>5 Siempre | Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) |

Tabla 3. Tabla de Variables del proyecto de investigación. Fuente: Elaboración propia (2022).

Tabla de Categorías:

| CATEGORIA                    | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                               | METODO/TÉCNICA |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Condiciones de Trabajo       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y Método de trabajo</li> <li>- Organización y Entorno laboral</li> <li>- Adaptación Persona – Organización</li> </ul> | Grupo Focal    |
| Estrategias de Afrontamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solución de problemas,</li> <li>- Apoyo social,</li> <li>- Espera,</li> <li>- Religión,</li> </ul>                                 | Grupo Focal    |

| CATEGORIA          | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | METODO/TÉCNICA |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitación emocional,</li> <li>- Búsqueda de apoyo profesional,</li> <li>- Reacción agresión,</li> <li>- Evitación cognitiva,</li> <li>- Expresión de la dificultad de afrontamiento,</li> <li>- Reevaluación positiva,</li> <li>- Negación,</li> <li>- Autonomía.</li> </ul> |                |
| Actividad sindical | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de asociación</li> <li>- Dialogo social</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  | Grupo Focal    |

Tabla 4. Tabla de Categorías del proyecto de investigación. Fuente: Elaboración propia (2022).

## 5.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El proceso de recolección de información se realizó teniendo en cuenta los principios de confidencialidad de los participantes y la ley 1581 de 2012 (protección de datos personales), se realizó teniendo en cuenta un código único por participante, por tanto, se dio manejo a la información cuantitativa y cualitativa por medio de este código, siendo los instrumentos cuantitativos la encuesta sociodemográfica, Condiciones de trabajo y Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento, e información cualitativa lo obtenido a partir de los grupos focales.

El proceso de recolección de información se realizó en las instalaciones de la Universidad del Valle sede Meléndez y San Fernando, con previa autorización de la organización.

### 5.5.1 INSTRUMENTOS

Se hizo aplicación de los siguientes instrumentos de orden cuantitativo y cualitativo:

#### ENFOQUE CUANTITATIVO

##### A. Encuesta sociodemográfica:

La encuesta sociodemográfica corresponde al primer cuestionario que se aplicó posterior a la firma del consentimiento informado. Esta encuesta fue descrita por el investigador y comprende una serie de doce (12) preguntas que permiten recopilar

los datos generales acerca de las características básicas sociales de la población participante.

### **B. Cuestionario de Condiciones de Trabajo:**

El cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) es un instrumento autoadministrable de forma individual y/o grupal, el tiempo requerido para responder la prueba oscila alrededor de 15 minutos. Este cuestionario se agrupa en tres (3) diadas siendo seis (6) escalas en total, agrupadas de la siguiente manera:

1. La primera díada (**Organización y Método**), está compuesta por 14 ítems, siendo dos escalas específicas: la de *Regulación* (6 ítems) y la de *Desarrollo* (8 ítems). Las puntuaciones oscilan de “1” como valor pésimo a “5” como valor óptimo.
2. La segunda díada (**Organización y Entorno**) posee 8 ítems, distribuidos entre la escala de *Entorno Material* (4 ítems) y la de *Entorno Social* (4 ítems). Las puntuaciones oscilan de “1” como valor pésimo a “5” como valor óptimo.
3. La tercera díada (**Organización y Persona**) incluye 22 ítems, contenidos en la escala de *Ajuste Organización-Persona* (15 ítems) y la de *Adaptación Persona-Organización* (7 ítems). Las puntuaciones se extienden desde “1” total desacuerdo al “5” total acuerdo(57).

### **C. Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) (69 preguntas):**

La escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) es un cuestionario de 69 preguntas, el cual es autoadministrable, este tiene un tiempo promedio de duración alrededor de 35 minutos. Esta escala presenta doce (12) factores o estrategias de afrontamiento, los cuales son las siguientes(58):

1. Solución de problemas,
2. Apoyo social,
3. Espera,
4. Religión,
5. Evitación emocional,
6. Búsqueda de apoyo profesional,
7. Reacción agresión,
8. Evitación cognitiva,
9. Expresión de la dificultad de afrontamiento,
10. Reevaluación positiva,
11. Negación,
12. Autonomía.

La puntuación oscila entre 1 y 5, siendo: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre(58).

## **ENFOQUE CUALITATIVO**

Desde el enfoque cualitativo se utilizó inicialmente una guía de selección de participantes para la técnica de grupos focales, y posteriormente se hizo uso de una guía de trabajo, la cual permitió profundizar sobre categorías emergentes que surgen de las Condiciones de trabajo y Estrategias de afrontamiento de la población objeto de estudio.

La conformación del grupo focal se hizo teniendo en cuenta los siguientes criterios de selección: Por modalidad contractual, género (mismo número de hombres y mujeres), antigüedad mínima de un año, que participen de forma activa en los comités del Sindicato, así como del área operativa y administrativa de la Universidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se seleccionó un grupo de seis (6) trabajadores de una organización sindical, con participación voluntaria y previamente concertada; de los cuales 3 fueron hombres y 3 mujeres, siendo dos por cada modalidad contractual (2 nombrados, 2 provisionales y 2 prestadores de servicios) y pertenecientes a las áreas operativas y administrativas donde se realizaron cinco (5) sesiones de trabajo con una duración máxima de 60 minutos cada una, distribuidas de la siguiente manera, conforme a la categoría:

- 1. Sesión 1:** *“Condiciones de Trabajo”*
- 2. Sesión 2:** *“Condiciones de Trabajo”*
- 3. Sesión 3:** *“Estrategias de afrontamiento”*
- 4. Sesión 4:** *“Estrategias de afrontamiento”*
- 5. Sesión 5:** *“Actividad Sindical”*

### **5.5.2 PROCEDIMIENTO**

#### **Fase 1. Socialización de la investigación y firma del Consentimiento informado:**

Se realizó una reunión previamente concertada con las directivas de la organización sindical, donde se hizo una presentación y se expuso el objetivo de la investigación, el marco operativo de la misma y las consideraciones éticas para tener en cuenta conforme a los riesgos y beneficios de esta. Se entregó el consentimiento informado (Anexo A) de forma presencial y en forma virtual por medio de Google Forms, dando la facilidad de comunicación ante cualquier duda o inquietud.

## **Fase 2. Aplicación de la Encuesta sociodemográfica, Cuestionario de Condiciones de Trabajo y la Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) (69 preguntas):**

Se realizó la aplicación de los tres cuestionarios (Anexo B, C, D) de forma presencial y virtual (Google Forms), el cual tuvo un tiempo total de aplicación alrededor de 50 minutos en la modalidad presencial y sin límite de tiempo en la aplicación virtual, dando oportunidad para la exposición de dudas o inquietudes para la población trabajadora para de esta manera controlar los sesgos de información.

## **Fase 3. Aplicación de técnica Grupo Focal:**

Posterior al diligenciamiento del consentimiento informado y aplicación de los cuestionarios, se realizó el proceso de selección de los participantes para la conformación del grupo focal, teniendo en cuenta la ficha de selección de participación del grupo focal (ANEXO E. GUIA PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL). Una vez se seleccionó la población participante, se concertó previamente los horarios, fechas de las sesiones y lugar, siendo en total de cinco (5) con una duración promedio de 60 minutos para cada una, donde se hizo uso de la guía de trabajo previamente planeada y se realizó en las instalaciones de la organización.

## **Fase 4. Procesamiento de datos y análisis de resultados:**

Se realizó un análisis de la información cuantitativa y cualitativa. La información cuantitativa, se realizó por medio de un enfoque descriptivo (Investigación descriptiva), donde se hizo la descripción e interpretación de las variables del estudio con un análisis univariado y bivariado, haciendo uso de los instrumentos anexos, la Encuesta sociodemográfica, Cuestionario de Condiciones de Trabajo y Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) (69 preguntas), empleando la aplicación Power Bi y el paquete estadístico R para describir e interpretar la información en función de descripción de las variables (Tabla N°3. Tabla de Variables del proyecto de investigación).

La información cualitativa se obtuvo de la conformación de los grupos focales, donde se registró a través de grabaciones en audio, elementos necesarios para la transcripción de las matrices de análisis, teniendo en cuenta los principios de confidencialidad y haciendo uso de códigos de los participantes. Al finalizar se realizó una triangulación de la información, la cual permitió dar respuesta al objetivo general de analizar las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en

trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en la ciudad de Santiago de Cali, 2023.

## **Fase 5. Socialización de resultados:**

Se elaboró un documento final y presentación con la recopilación de los resultados obtenidos en la investigación, la cual será presentada en la sustentación del proyecto de investigación y una presentación operativa de los resultados para la organización sindical consolidando los resultados y las recomendaciones permitientes.

### **5.6 PLAN DE ANALISIS**

Debido a la metodología mixta del presente estudio se describe la metodología para procesamiento y análisis de la información cuantitativa y cualitativa con sus respectivas fases o procesos dentro del estudio, siendo de la siguiente manera:

#### **5.6.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA:**

La información que se procesó fue obtenida a partir de la Encuesta Sociodemográfica (Anexo B), el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Anexo C) y la Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M) (69 preguntas) (Anexo D), las cuales fueron diligenciadas directamente por los participantes (autoadministrable) previamente a una explicación por parte del investigador de manera presencial o por vía telefónica, en el caso del diligenciamiento por Google forms, con el objetivo de disminuir los sesgos de información relacionados con la comprensión de la aplicación de los instrumentos. El proceso de transcripción de los datos se realizó por parte del investigador, teniendo la asignación de códigos, en aras de salvaguardar la confidencialidad de los participantes, y por medio del aplicativo Excel, posteriormente se creó la base de datos y se realizó una auditoria a los mismos. Para realizar el análisis se utilizó el software R para tabular la información obtenida y el aplicativo PowerBI para elaborar los gráficos, a partir de estas herramientas se describió y analizó la información de las variables en función de cuantificación, por medio de estadígrafos de posición o de tendencia central.

#### **5.6.2 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA:**

La información cualitativa se obtuvo de la conformación de grupos focales y se realizó el procesamiento de esta, a partir de “*matrices descriptivas para*

*procesamiento de datos cualitativas*” (Bonilla, 2000), con las cuales se buscó describir los resultados por medio de categorías inductivas preliminares con base en un proceso de inmersión progresiva y fraccionamiento de la información obtenida en los grupos focales. Este proceso se estructuró en cuatro niveles: (1) Fase de codificación y/o categorización, (2) Fase de cuantificación de los datos cualitativos, (3) Fase de inmersión progresiva y (4) Fase de interpretación y construcción social de la situación estudiada.

- (1) *Fase de codificación y/o categorización:* Esta fase fue la apertura del análisis descriptivo de los resultados, a partir del establecimiento de unidad de análisis, siendo palabras por separado, expresiones o proposiciones relacionadas con las categorías emergentes. La fase de codificación consistió en el fraccionamiento de la información por subconjuntos dándoles una asignación por nombre o código y la categorización siguiendo las categorías del estudio (Condiciones de Trabajo y Estrategias de Afrontamiento)(59).
- (2) *Fase de cuantificación de los datos cualitativos:* Esta fase consiste en un método de estudio de las comunicaciones siendo de forma objetiva, sistemática y cuantitativa, donde se estimó la frecuencia de respuesta ya sea por temas, frases o palabras, resultantes de los grupos focales(59).
- (3) *Fase de inmersión progresiva:* Este proceso consistió en el fraccionamiento de los datos obtenidos por subconjuntos de forma ordenada por temas, para posteriormente darles una orientación en categorías inductivas, asignándoles un nombre o código, elementos que se encuentran asociados con el marco teórico y los cuestionarios del presente estudio(59).
- (4) *Fase de interpretación y construcción social de la situación estudiada:* Se tuvo en cuenta en esta fase los patrones culturales y sentidos sociales asociados al trabajo decente y temas relacionados con la información del estudio, los cuales son la orientación para la interpretación según la significancia de la codificación para analizar la experiencia social de la situación de estudio(59).

A continuación, se presentan las categorías de análisis del grupo focal:

| SESION | CATEGORIA                    | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                             |
|--------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | Condiciones de Trabajo       | - Organización y Método de trabajo                                                                                                                        |
| 2      | Condiciones de Trabajo       | - Organización y Entorno laboral<br>- Adaptación Persona – Organización                                                                                   |
| 3      | Estrategias de Afrontamiento | - Solución de problemas,<br>- Apoyo social,<br>- Espera,<br>- Religión,<br>- Evitación emocional,<br>- Búsqueda de apoyo profesional,                     |
| 4      | Estrategias de Afrontamiento | - Reacción agresión,<br>- Evitación cognitiva,<br>- Expresión de la dificultad de afrontamiento,<br>- Reevaluación positiva,<br>- Negación,<br>Autonomía. |
| 5      | Actividad sindical           | - Libertad de asociación<br>- Dialogo social                                                                                                              |

Tabla 5. Tabla de Categorías de análisis del grupo focal. Fuente: Elaboración propia (2022).

### 5.6.3 PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La presente investigación formula y presenta la información siguiendo algunos lineamientos teóricos prácticos desde la guía CROSS “*Checklist for Reporting of Survey Studies*”(60) para estudios con encuestas (componente cuantitativo) y la guía COREQ “*Consolidated criteria for reporting qualitative research*”(61) para entrevistas y grupos focales (componente cualitativo).

## 6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación se clasifica según la Resolución 8430 de 1993, con *Riesgo mínimo*, debido a que el estudio no realizó intervención o procedimientos médicos en los participantes, sin embargo, es un estudio prospectivo, donde se hizo uso de la información privilegiando el principio de confidencialidad de los datos personales, ley de protección de datos y lineamientos/ convenciones sobre los derechos y aspectos éticos en una investigación.

Los participantes de la investigación son trabajadores de una organización sindical, siendo en total 96 trabajadores adscritos, con edades que oscilan entre los 18 y 60 años edad, de sexo masculino y femenino, quienes se encuentran activos laboralmente y de forma voluntaria aceptaron participar de la investigación firmando el consentimiento informado, resaltando durante el ejercicio investigativo que en cualquier momento de la investigación podían tomar la decisión de abandonar su participación sin ninguna repercusión por ello. En cada fase de la investigación se dio manejo de la información recolectada con estricta confidencialidad, por tanto, se hizo uso de una memoria con contraseñas de acceso, de conocimiento único del investigador, bajo la asignación de códigos para participantes. La información seguirá siendo protegida por el investigador haciendo uso de una memoria, donde se guardó toda la información obtenida, se hizo una copia de seguridad cada vez que se obtuvo nueva información, siendo vigilada y almacenada por un periodo de 2 años posterior a la finalización de la investigación, teniendo en cuenta los lineamientos de protección de datos.

El consentimiento expuso los beneficios del trabajador, aclarando que no se contaría con ninguna retribución económica ni de tipo político, como consecuencia, este estudio les permitió como trabajadores y organización obtener información relevante como pilar o parámetro de información para la adopción posterior de medidas de intervención en pro de la promoción de la salud y prevención de riesgos, velando por la Seguridad y Salud de los trabajadores, conforme a los lineamientos de trabajo decente, lineamientos legales internacionales y nacionales. Los riesgos posiblemente asociados a la investigación son de tipo psicológico o social, por tanto, para disminuir el riesgo, se hizo uso de la información y base de datos, privilegiando el principio de confidencialidad de los datos personales, siendo de conocimiento exclusivo del investigador, de igual forma, la información fue manejada por medio de la asignación de códigos para participantes en aras de salvaguardar sus derechos.

Para la convocatoria o reclutamiento de los participantes, se concretó con las directivas del sindicato en primera instancia una reunión, donde se realizó una presentación ante los dirigentes y participantes del grupo sindical por parte del investigador principal y con la asesoría del director del proyecto, exponiendo los componentes de la investigación (título, marco teórico, objetivos, metodología y consideraciones éticas) a partir de una presentación en Power Point, de los cuales 96 cumplieron con los criterios de inclusión y decidieron participar voluntariamente en el estudio.

Esta convocatoria y/o invitación tuvo en cuenta información general sobre la investigación, datos del proyecto, beneficios, riesgos, control de los procedimientos, instrumentos y confidencialidad, para posteriormente presentar el consentimiento informado, el cual pudo ser diligenciado por los trabajadores (presencial) quienes aceptaron de forma libre y voluntaria participar de la investigación y cuentan con los criterios de inclusión, y de forma virtual por medio del Google Forms, también se informó que quienes no decidieron participar de la investigación no tendrán ninguna repercusión frente a su asociación sindical, organización y/o condiciones laborales.

Los procedimientos en los que participaron los trabajadores o sujetos de investigación serán inicialmente la firma del consentimiento informado, posteriormente una primera fase donde se hizo diligenciamiento de una encuesta sociodemográfica, cuestionario de condiciones de trabajo y estrategias de afrontamiento de forma presencial (formatos impresos) y virtual (Google Forms), el cual permitió al trabajador dar respuesta a los cuestionarios con la oportunidad de realizar preguntas o resolver inquietudes, especificando la duración de respuesta de los cuestionarios, el cual oscila entre los 50 minutos, en caso de dudas o inquietudes el investigador, facilitó un número telefónico y/o correo electrónico donde se resolvieron las dudas o inquietudes adicionales que surgieron de la aplicación de los instrumentos. La segunda fase, consistió en la selección de participantes al grupo focal siguiendo los criterios de selección, donde se dio la oportunidad de exponer sus ideas y pensamientos de forma libre sin generar repercusiones psicológicas, gerenciales o económicas derivadas de su ideología o pensamiento relativo a la categoría emergente estudiada. Los componentes descritos anteriormente en el apartado de consideraciones éticas se aplicaron una vez se contó con la aprobación del comité de ética de la Universidad del Valle.

## **7. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos de la investigación se condensan inicialmente por medio de una descripción cuantitativa a partir de las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en los trabajadores de la organización sindical por medio de un análisis univariado y bivariado por modalidad contractual y género, buscando describir y analizar elementos pertinentes en pro del bienestar laboral de los trabajadores teniendo en cuenta lineamientos internacionales y nacionales tales como el Trabajo Decente, donde se utilizaron marcos teóricos actualizados e instrumentos validados y en contexto para la población Colombiana.

### **7.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA:**

Los presentes datos, buscan dar respuesta al primer objetivo de la investigación de caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023, a partir del cual se obtuvo lo siguiente:

En la tabla 6 podemos encontrar que el 55% son del género masculino y el 45% del femenino, de los cuales el 21% poseen básica secundaria, el 38.5% nivel técnico y tecnológico, el 41% estudios universitarios (17% pregrado - 24% posgrado). A partir del estado civil se encuentra que el 43% es soltero y el 32% convive en unión libre, siendo que el 19% no tiene personas a su cargo y el 56% tienen entre 1 y 2 personas a su cargo. En el tipo de contratación se obtiene que el 90% de la población participante del estudio tiene nombramiento (54.1% nombrada y 35.4% provisionalidad), mientras el 10% es prestadora de servicios. El promedio de edad de la población es de 45 años [23-63] y la antigüedad en el cargo y en la organización es de 12 y 15 años [1-30], respectivamente.

| <b>Variables</b>                             | <b>Categorías</b>                            | <b>Número</b>   | <b>Porcentaje</b> |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| Género                                       | Femenino                                     | 43              | 44,8%             |
|                                              | Masculino                                    | 53              | 55,2%             |
| Nivel de escolaridad                         | Básica secundaria                            | 20              | 20,8%             |
|                                              | Posgrado                                     | 23              | 24,0%             |
|                                              | Pregrado                                     | 16              | 16,7%             |
|                                              | Técnico                                      | 24              | 25,0%             |
|                                              | Tecnólogo                                    | 13              | 13,5%             |
| Estado civil                                 | Casado                                       | 26              | 27,1%             |
|                                              | Soltero                                      | 41              | 42,7%             |
|                                              | Unión Libre                                  | 29              | 30,2%             |
| Número de personas a cargo                   | 0 personas                                   | 18              | 18,8%             |
|                                              | 1 persona                                    | 21              | 21,9%             |
|                                              | 2 personas                                   | 33              | 34,4%             |
|                                              | 3 personas                                   | 13              | 13,5%             |
|                                              | 4 personas                                   | 6               | 6,3%              |
|                                              | 5 personas                                   | 5               | 5,2%              |
| Tipo de Contratación                         | Nombramiento                                 | 52              | 54,1%             |
|                                              | Provisionalidad                              | 34              | 35,4%             |
|                                              | Prestador de Servicios                       | 10              | 10,4%             |
|                                              |                                              | <b>Promedio</b> | <b>Rango</b>      |
| Edad                                         | Edad                                         | 45              | [23-63]           |
| Antigüedad en el último cargo o cargo actual | Antigüedad en el último cargo o cargo actual | 12              | [1-30]            |
| Antigüedad total en la organización          | Antigüedad total en la organización          | 15              | [1-30]            |

Tabla 6. Perfil Sociodemográfico de la organización sindical. Fuente: Elaboración propia, (2023).

Con relación a la seguridad social, se obtiene en la figura 3 que, en el componente de Salud, el 60.5% de la población participante se encuentran con cobertura por fuera del servicio médico de la universidad, y el 39.5% si lo tienen. Desde el componente de ARL, el 81.2% de los trabajadores reportan afiliación con Positiva, la cual es la actual Administradora de Riesgos Laborales de la Universidad, sin embargo, el 14,5% reporta afiliaciones con otras entidades como SURA y POSITIVA, elementos que requieren mayor detalle, por posible desconocimiento de la actual administradora de riesgos o por la afiliación que presentan los trabajadores con contrato por prestación de servicios. En el componente de fondo de pensiones, se obtiene que el 72% tienen afiliación en Colpensiones, el 16% Porvenir, el 6% Protección y el 6% no registra datos.

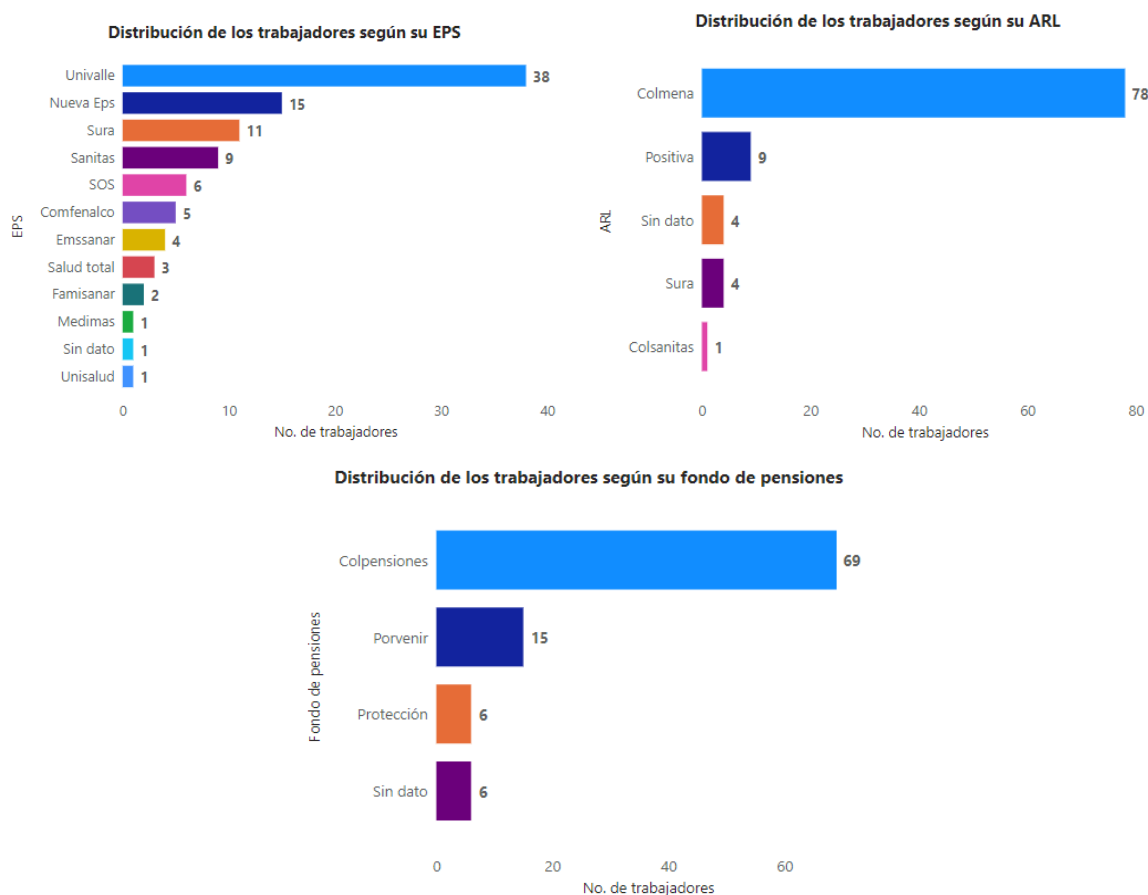


Figura 3. Distribución de trabajadores por Seguridad Social, 2023.

Con relación al tipo de contratación Figura 4 se obtiene que, del género masculino el 90% tienen contratación por nombramiento (62% nombrado – 28% provisional) y el 10% tiene contrato por prestación de servicios. Del género femenino, se obtiene una proporción similar en el tipo de contratación por prestación de servicios con un 10%, sin embargo, en el nombramiento se observa mayor proporción de provisionales con un 45% con relación a la población masculina.

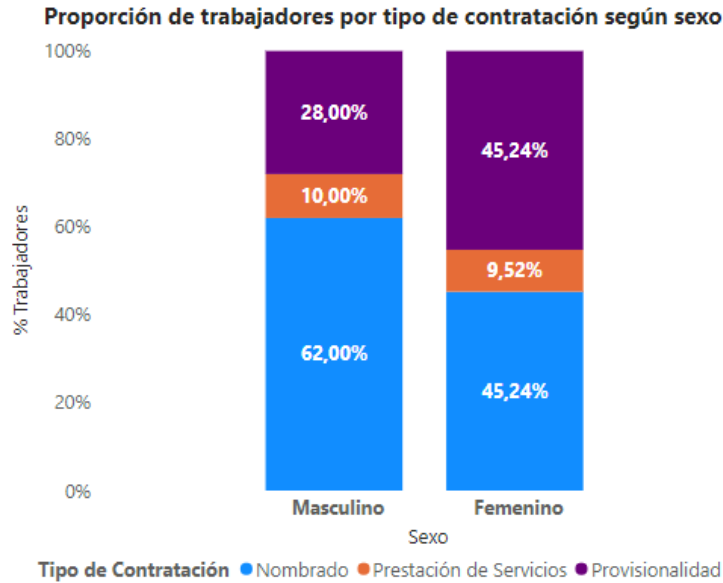


Figura 4. Proporción de trabajadores por tipo de contratación según sexo, 2023.

Teniendo en cuenta elementos del estado civil Figura 5 se observa que, en los participantes del género masculino, el 38% son casados y el 36% vive en unión libre, mientras que del género femenino el 63% son solteras y el 14% son casadas.

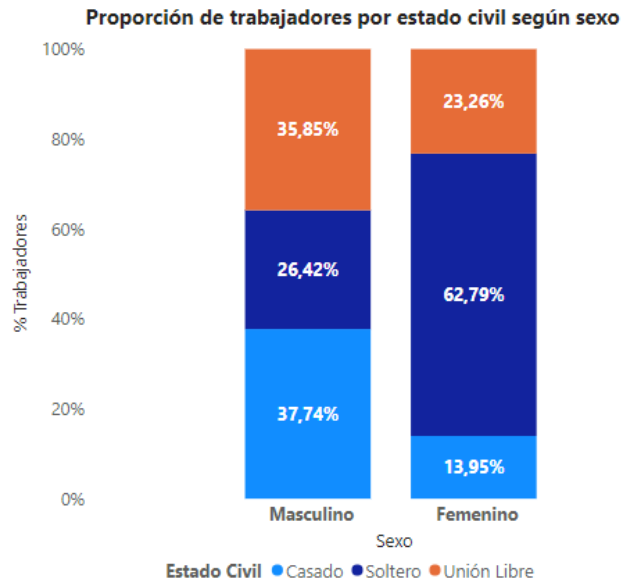


Figura 5. Proporción de trabajadores por estado civil según sexo, 2023.

Desde la variable de identidad religiosa Figura 6, se obtiene de los participantes que la mayor proporción de los trabajadores se identifican como católicos, con un 66%

y 70% para el género masculino y femenino, respectivamente, y el 19% (masculino) y 12% (femenino) no son religiosos.

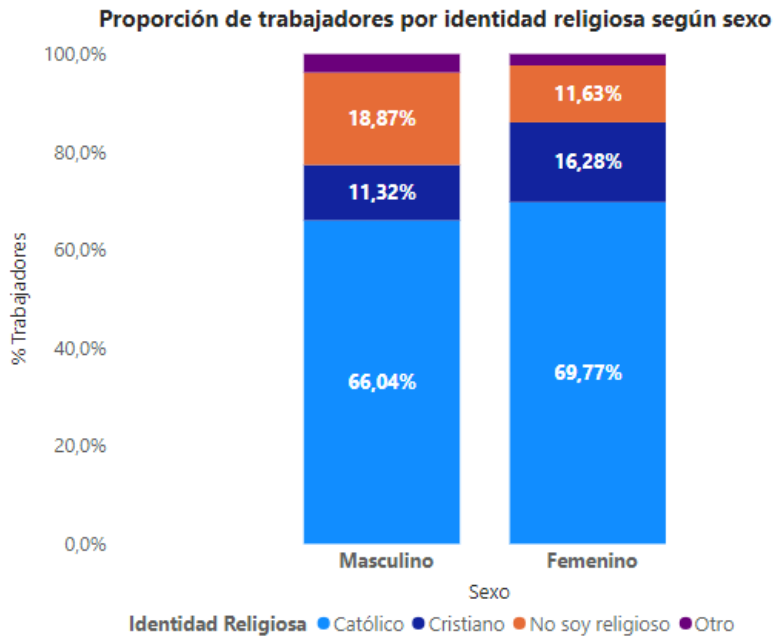


Figura 6. Proporción de trabajadores por estado civil según sexo, 2023.

Con relación al análisis bivariado de tipo de contratación y nivel educativo Figura 7, se observa que de los participantes con estudios de secundaria, el 90% son nombrados/provisionales y el 10% son prestadores de servicios, los técnicos, el 91% son nombrados/provisionales y el 9% son prestadores de servicios, en los tecnólogos el 92% son nombrados/provisionales y el 8% son prestadores de servicios, en el nivel de pregrado se encuentra la mayor proporción de nombramientos por provisionalidad y por prestación de servicios siendo 60% y 20%, respectivamente; dentro de los trabajadores con nivel educativo de posgrados se encuentra que la mayor proporción son nombrados/provisionales con un 95% y el 5% son prestadores de servicios.

**Proporción de trabajadores por tipo de contratación según nivel educativo**

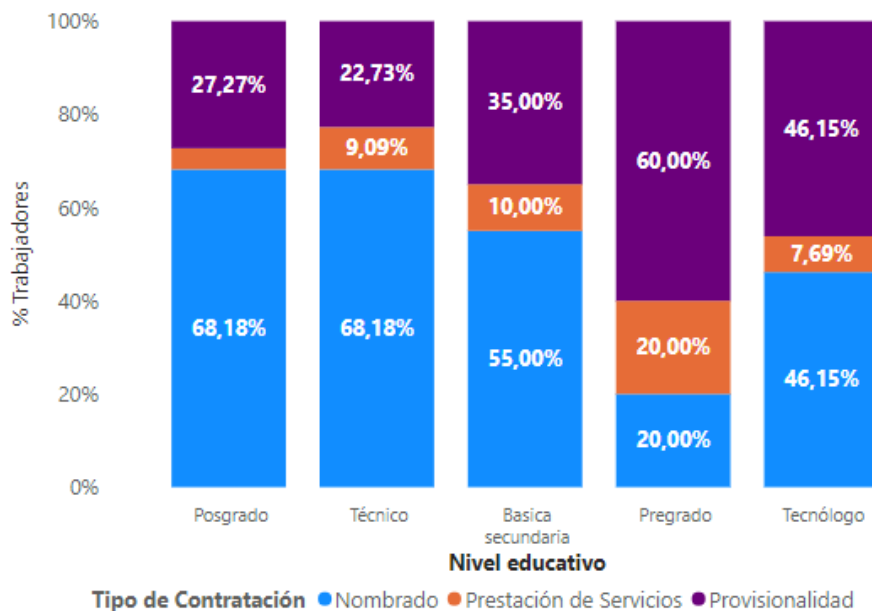


Figura 7. Proporción de trabajadores por tipo de contratación según nivel educativo, 2023.

A partir de la variable de cargo según el tipo de contratación, figura 8, se observa que de los participantes entrevistados la mayoría de los trabajadores con nombramiento ocupan cargos como celador, aseador, técnico administrativo y servicios varios, mientras que los cargos con mayor contratación por provisionalidad son auxiliar administrativo, secretaria, técnico y auxiliar de servicios generales. Los cargos con trabajadores contratados por prestación de servicios, siendo de menor proporción con relación a los nombrados y provisionales dentro de los participantes entrevistados, ocupan cargos como aseadores, servicios generales, técnico operativo y jardinero.

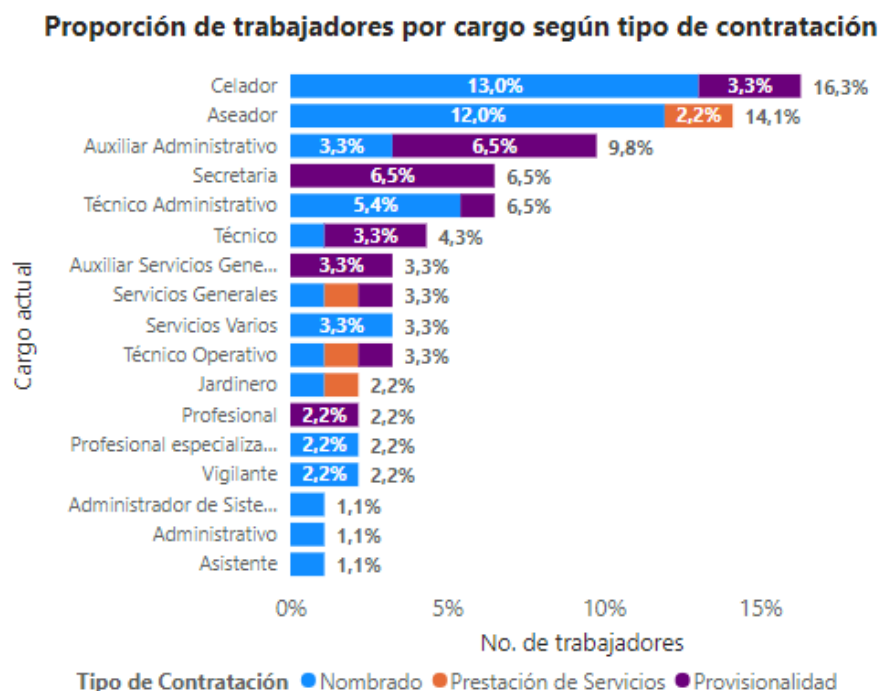


Figura 8. Proporción de trabajadores por cargo según tipo de contratación, 2023.

En la figura 9, se obtiene que los cargos con trabajadores que tienen estudios en el nivel de posgrado son de mayor a menor proporción, técnicos administrativos y operativos, auxiliar administrativo y profesional especializado, siendo de mayor proporción, y con menor proporción aseadores, celadores y secretarias. Mientras que los cargos con mayor proporción de trabajadores con estudios en el nivel básica secundaria son celador y auxiliar servicios generales.

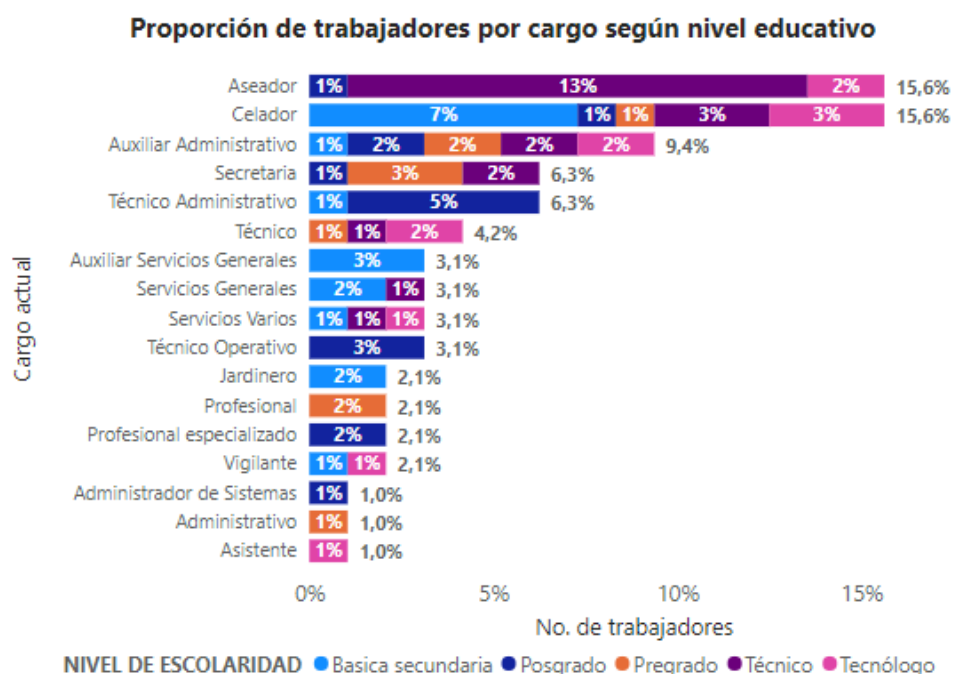


Figura 9. Proporción de trabajadores por cargo según nivel educativo, 2023.

Desde la variable de antigüedad en el cargo, figura 10 se obtiene que el promedio de años de antigüedad en el cargo para los hombres y mujeres nombrados es de 17 y 14 años respectivamente, mientras que el promedio de años en hombres y mujeres prestadoras de servicios es 10 y 8 años, respectivamente, elementos que develan la permanencia en el cargo por un tiempo bajo modalidades contractuales como prestación de servicios.

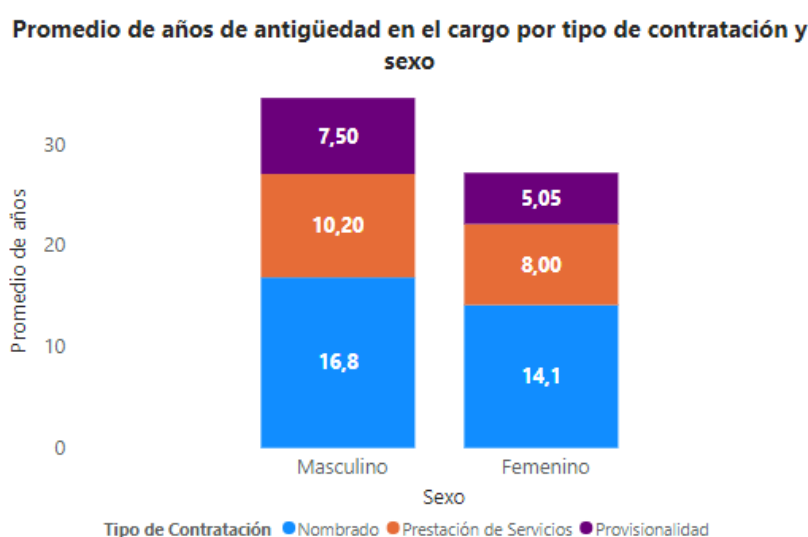


Figura 10. Promedio de años de antigüedad en el cargo por tipo de contratación y sexo, 2023.

De forma consecutiva, a partir de la variable de antigüedad en la organización, Figura 11 se mantiene la tendencia en el promedio de años de antigüedad en el cargo versus la antigüedad en la organización, incrementando un valor aproximado de 4 años, es decir, pasando en el género femenino de 14 años (antigüedad cargo) a 19 años (antigüedad organización) por nombramiento, mientras que en el género masculino, se incrementa un año en la antigüedad en la organización por nombramiento, se mantiene el promedio de antigüedad en los prestadores de servicios hombres 11 años y mujeres 8 años, elementos que develan aspectos relevantes en la normativa de la contratación por prestación de servicios y la continuidad en el cargo.

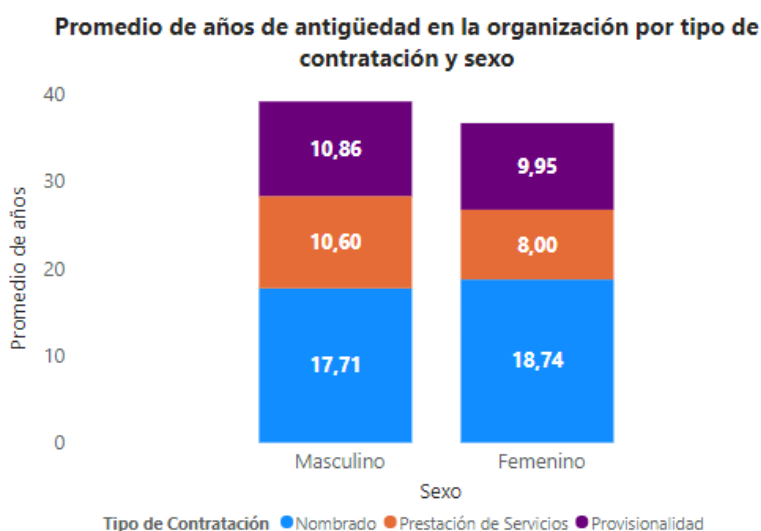


Figura 11. Promedio de años de antigüedad en la organización por tipo de contratación y sexo, 2023.

## 7.2 CONDICIONES DE TRABAJO:

Dentro de la perspectiva del componente de Condiciones de Trabajo, entendiéndose como el *“conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales”* (Blanch; Sahagún; Cervantes; 2010) (28), se obtiene de la aplicación del cuestionario elementos relevantes, los cuales buscan dar respuesta al objetivo planteado de describir las condiciones de trabajo desde el método de trabajo, entorno laboral y Organización - Persona de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.

Los resultados generales de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta la influencia de estos tres componentes son los siguientes:

| CONDICIONES DE TRABAJO                    |          |         |             |
|-------------------------------------------|----------|---------|-------------|
| Organización y método de Trabajo          | Promedio | Escala  | Rango       |
| Tiempo de trabajo                         | 4,0      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Evaluación rendimiento profesional        | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Carga de trabajo                          | 3,5      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Participación decisiones organizacionales | 3,0      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Organización y Entorno                    | Promedio | Escala  | Rango       |
| Reconocimiento por usuarios               | 4,0      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Servicios auxiliares                      | 3,8      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Reconocimiento por colegas                | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Prevención riesgo laboral                 | 3,2      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Organización y Persona                    | Promedio | Escala  | Rango       |
| Interiorización de las normas             | 4,2      | Bueno   | [2,0 - 5,0] |
| Sentir útil                               | 4,1      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Espíritu del cambio                       | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Méritos valorados con justicia            | 3,4      | Regular | [1,0 - 5,0] |

Tabla 7. Resumen de las Condiciones de Trabajo de una organización sindical. Fuente: Elaboración propia, (2023).

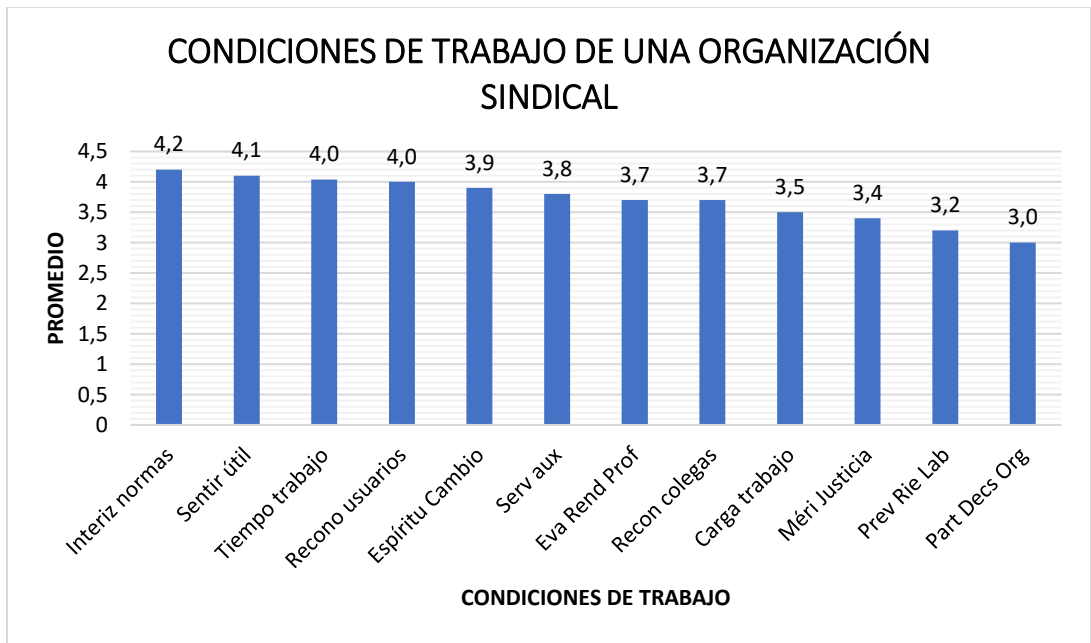


Figura 12. Condiciones de Trabajo de una organización sindical, 2023.

La Figura 12, muestra las variables con mayor y menor valoración de las condiciones de trabajo conforme a cada componente de organización.

De manera específica la presentación de resultados se describe de la siguiente manera: 1) Organización y método, 2) Organización y entorno, 3) Organización y persona.

Dentro del componente de **ORGANIZACIÓN Y MÉTODO DE TRABAJO** se obtiene los siguientes resultados conforme a las variables que lo componen desde el método y la organización del trabajo de forma general:

| CONDICIONES DE TRABAJO                          |          |         |             |
|-------------------------------------------------|----------|---------|-------------|
| Organización y método de Trabajo                | Promedio | Escala  | Rango       |
| Tiempo de trabajo                               | 4,0      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Organización general del trabajo                | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Conciliación trabajo- vida privada y familiar   | 3,8      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Retribución económica                           | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Calidad contrato laboral                        | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Carga de trabajo                                | 3,5      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Evaluación rendimiento profesional              | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Autonomía toma de decisiones                    | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Oportunidad formación continua                  | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Apoyo personal directivo                        | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Justicia contratación, remuneración y promoción | 3,2      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Vía promoción laboral                           | 3,1      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Participación decisiones organizacionales       | 3,0      | Regular | [1,0 - 5,0] |

Tabla 8. Condiciones de Trabajo por Organización y método. Fuente: Elaboración propia, (2023).

Teniendo en cuenta dichos valoraciones conforme a la organización y método de trabajo se describen a continuación las más relevantes conforme a la mayor y menor puntuación en la escala, comparando dichas variables desde tipo de contratación y género.

Las variables con mayor proporción o valoración por los trabajadores de la organización sindical son Tiempo de trabajo y Evaluación del rendimiento profesional por la institución, por lo contrario, las variables con una valoración negativa o regular son Carga de trabajo y la Participación en las decisiones organizacionales.

Con relación a la variable de valoración del tiempo de trabajo Figura N°13, se obtiene por medio de un análisis bivariado según tipo de contratación que, el 25% de los trabajadores prestadores de servicios describen como regular el tiempo de

trabajo y entre el 20% (nombrados) y 24% (provisionales), sin embargo la mayor proporción de los trabajadores valoran su tiempo de trabajo como bueno y óptimo, el 80% de los nombrados, el 75% de los prestadores de servicios y el 75% de los provisionales.

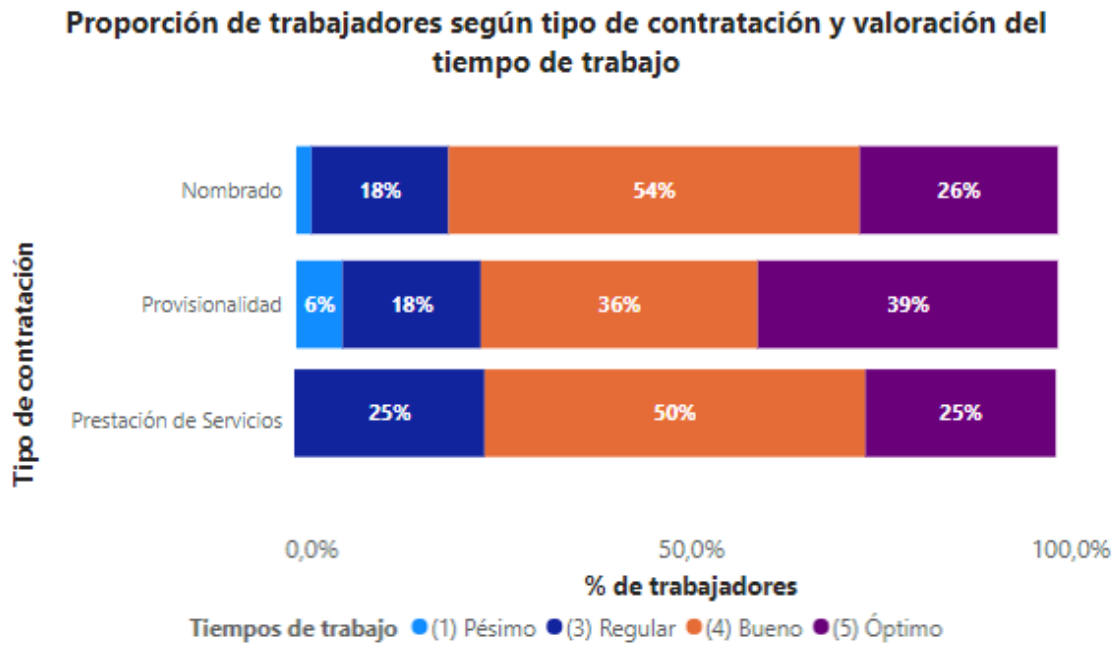


Figura 13. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del tiempo de trabajo, 2023.

Con relación a la evaluación del rendimiento profesional por la organización, Figura 14, se observa que los prestadores de servicios no valoran esta variable en las puntuaciones pésimo a regular, dando una valoración del 100% entre bueno/óptimo. Mientras que los trabajadores nombrados valoran en un 74% esta variable como buena/óptima y los provisionales en la misma línea con un 70%.

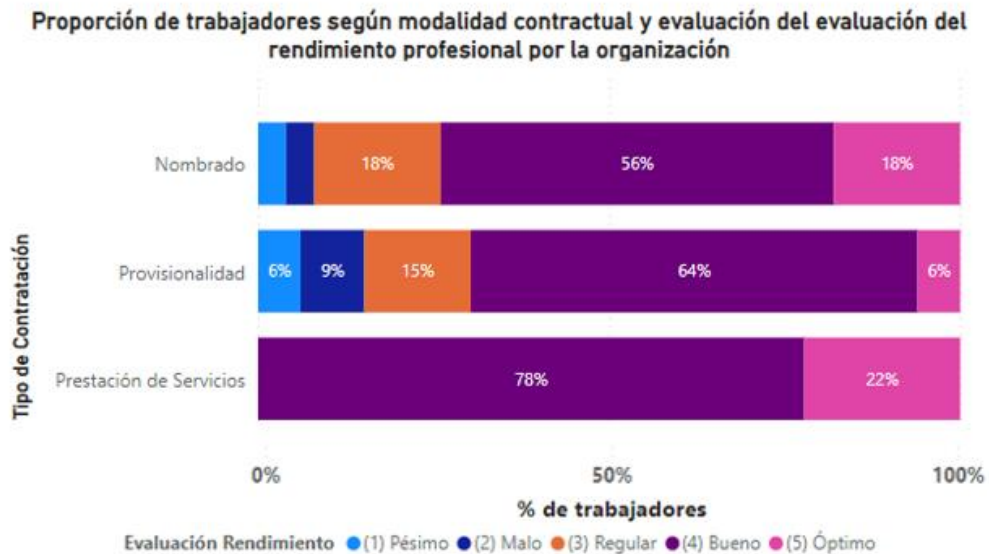


Figura 14. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y evaluación del rendimiento profesional por la organización, 2023.

A continuación, se describen las variables con menor puntuación con relación a la puntuación global, siendo Carga de Trabajo y Participación en las decisiones organizacionales.

Desde la variable de carga de trabajo Figura 15, se realiza un análisis bivariado por sexo, donde se obtiene elementos diferenciales con relación a la valoración por parte del género femenino, donde se obtiene que el 51% lo valoran como pésimo/regular mientras que el 40% del género masculino lo valora de la misma manera, valoración que se encuentra en concordancia con las categorías deductivas del análisis cualitativo por triangulación de la información, desde la perspectiva de presencia de altas cargas de trabajo y la posible relación que asumen los trabajadores con las enfermedades laborales que presentan.

**Distribución de trabajadores según valoración de la carga de trabajo y el sexo**

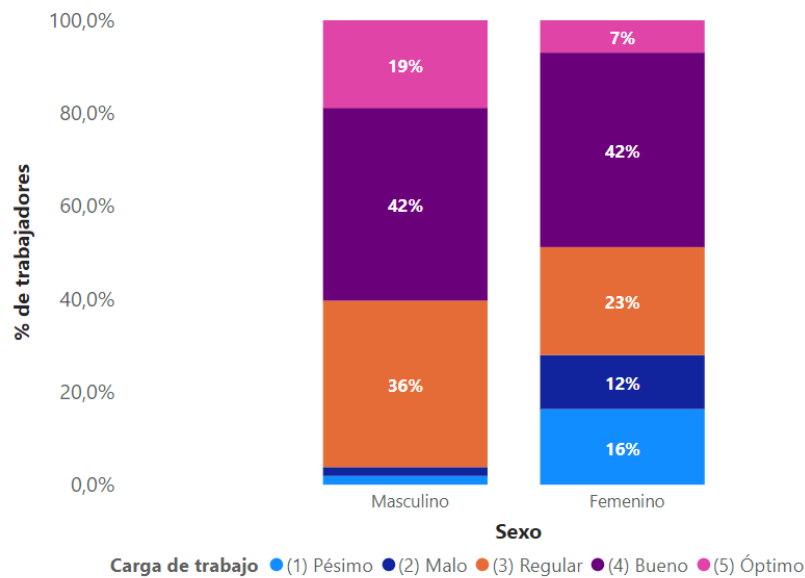


Figura 15. Distribución de trabajadores según valoración de la carga de trabajo y sexo, 2023.

Desde la valoración de la Participación en las Decisiones Organizacionales, Figura 16, se observa que un mayor porcentaje de trabajadores por Provisionalidad, valoran de manera negativa esta variable con un 75% entre pésimo/regular, mientras que los nombrados con un 54% lo consideran entre pésimo/regular. Por el contrario, los prestadores de servicios valoran en menor proporción esta variable desde el aspecto negativo, siendo un 33% de la población.

**Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la participación en las decisiones organizacionales**

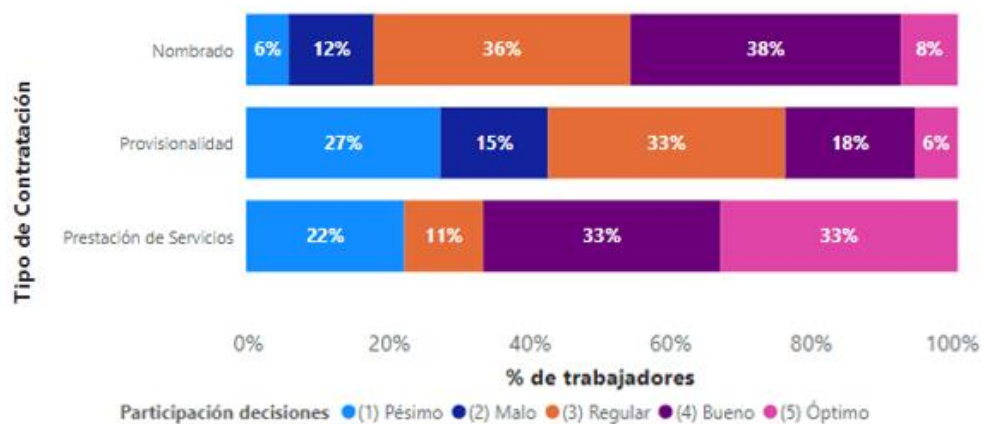


Figura 16. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y participación en las decisiones organizacionales, 2023.

A partir de los resultados por triangulación de la información cuantitativa y cualitativa, se tendrán en cuenta otras variables desde el componente de Organización y método, las cuales corresponden a elementos claves en las categorías de análisis.

En primera instancia se aborda la variable de retribución económica, la cual alude al salario o sueldo de los trabajadores, se obtiene en la Figura 17 que de los trabajadores nombrados el 78% lo describen como bueno y/u óptimo, mientras que el 22% lo valoran como pésimo y regular, en los trabajadores por provisionalidad, quien también se encuentran por nombramiento, se tiene que el 48% lo valoran como bueno y/u óptimo mientras el 51% lo valoran como pésimo y regular, siendo en mayor proporción la calificación negativa de la retribución económica por parte de los provisionales. En comparación con los prestadores de servicios quienes califican en un 33% como pésimo/regular y un 66% como bueno/óptimo.

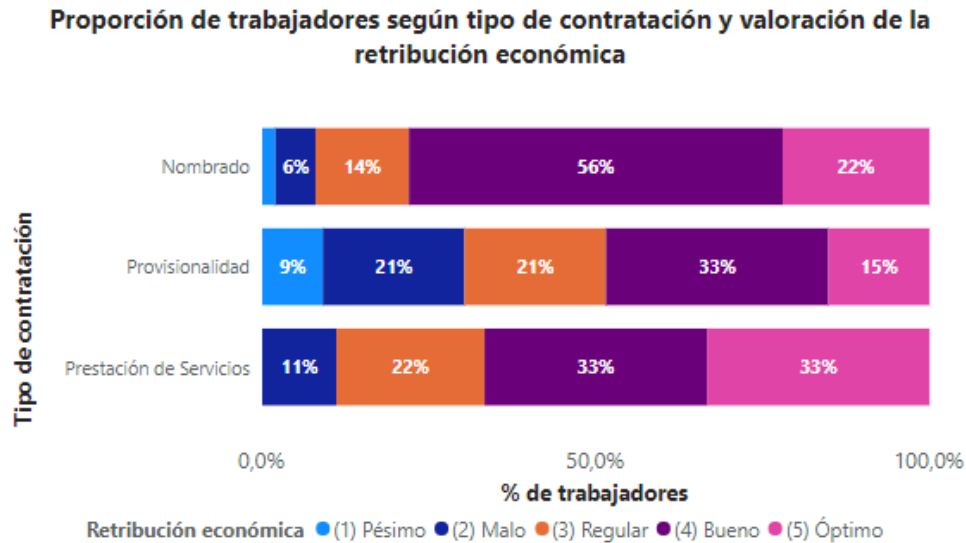


Figura 17. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la retribución económica, 2023.

Otra variable relevante de análisis es la valoración de la calidad del contrato Figura 18, se obtiene que la mayor proporción de valoración negativa como pésima/mala se encuentran los prestadores de servicios con el 33%, seguido de los provisionales con 24% y los nombrados con un 2%, elementos posiblemente relacionados con las garantías y beneficios que se derivan del contrato laboral.

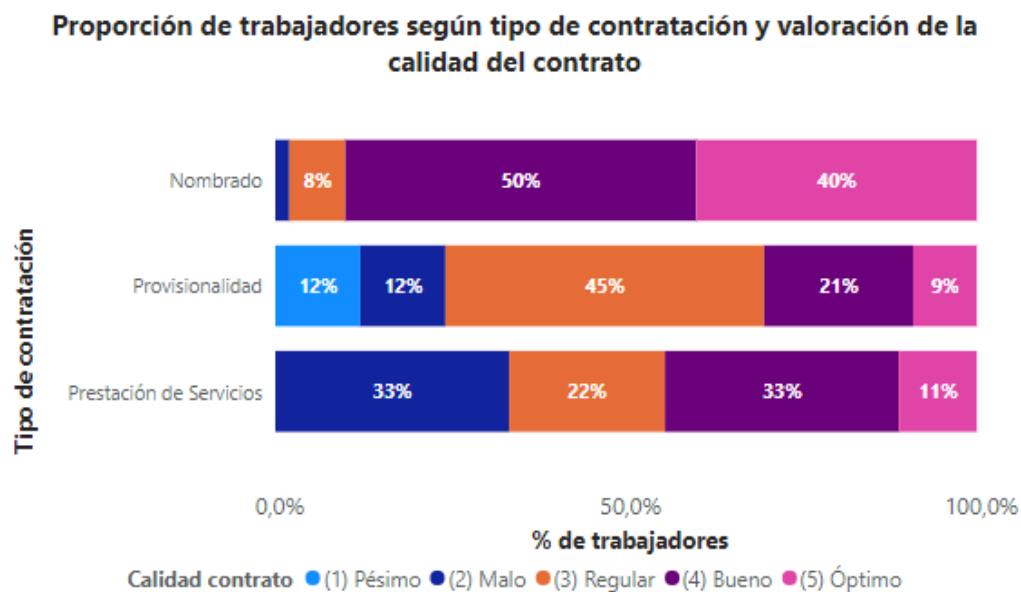


Figura 18. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la calidad del contrato, 2023.

Desde la variable de justicia en la contratación, se observa en la Figura 19 que solo el 18% de los nombrados da una calificación de óptima mientras que en los demás tipos de contratación no hay puntuaciones en el rango de óptimo, con relación a la valoración negativa los trabajadores provisionales reportan una proporción negativa mayor que los nombrados, con un 75% frente al 52%, mientras que los prestadores de servicios el 33% cuantifican de manera negativa, elementos que requieren de mayor análisis desde la percepción de los prestadores de servicios.

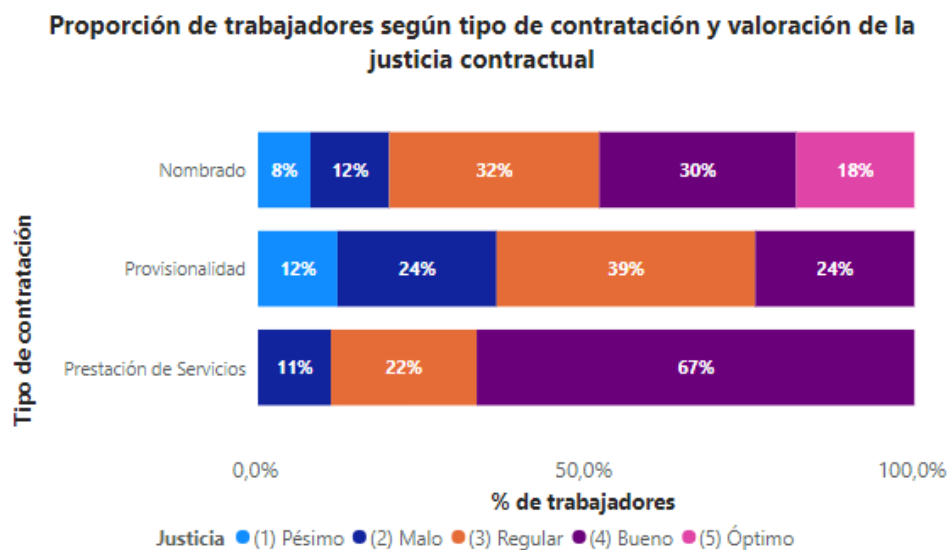


Figura 19. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la justicia contractual, 2023.

Con relación a la variable de vías de promoción laboral, se obtiene que por tipo de contratación, Figura 20, el 33% de los trabajadores por prestación de servicios lo valoran como pésimo, mientras que los trabajadores provisionales lo valoran con un 21% y nombrados con un 6% en la misma línea de pésimo, sin embargo, teniendo en cuenta la valoración entre pésimo y regular, se obtiene que los trabajadores provisionales y nombrados dan una cuantificación negativa del 90% y 42% respetivamente, mientras que, en los prestadores de servicios, valoran en esta línea con un 33%.

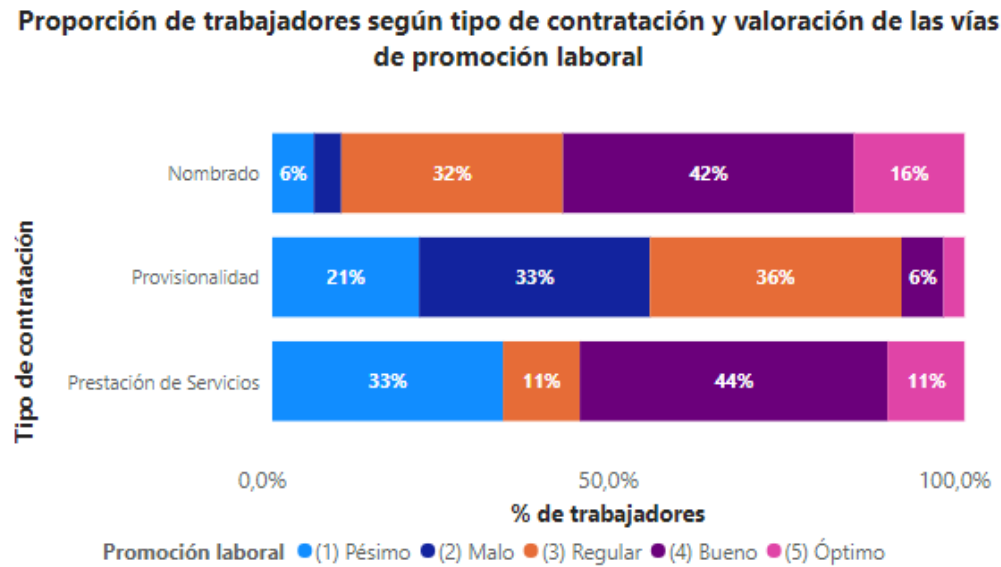


Figura 20. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de las vías de promoción laboral, 2023.

El segundo componente de las Condiciones de Trabajo corresponde a la **ORGANIZACIÓN Y ENTORNO**, el cual comprende la percepción del trabajador con relación al entorno físico, material y social.

| CONDICIONES DE TRABAJO                       |          |         |             |
|----------------------------------------------|----------|---------|-------------|
| Organización y Entorno                       | Promedio | Es cala | Rango       |
| Servicios auxiliares                         | 3,8      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Entorno físico, instalaciones, equipamientos | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Recursos materiales y técnicos               | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Prevención riesgo laboral                    | 3,2      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Reconocimiento por usuarios                  | 4,0      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Respeto grupo trabajo                        | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Compañerismo                                 | 3,8      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Reconocimiento por colegas                   | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |

Tabla 9.Condiciones de Trabajo por Organización y Entorno. Fuente: Elaboración propia, (2023).

Teniendo en cuenta la Tabla 9, la cual postula las puntuaciones de las variables de organización y entorno material y social se describen a continuación las más relevantes conforme a la mayor y menor puntuación en la escala, comparando estas desde tipo de contratación.

Las variables con mayor proporción o valoración por los trabajadores de la organización sindical son Servicios Auxiliares y Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, por lo contrario, las variables con una valoración negativa o regular son Prevención de riesgos laborales y Reconocimiento del propio trabajo por colegas, por medio de un análisis bivariado por tipo de contratación. De igual manera, se tendrá en cuenta dentro de los resultados la variable de Entorno físico, instalaciones y equipamientos, a partir de lo obtenido en las categorías de análisis.

A partir de la variable de servicios auxiliares, se observa en la Figura 21, que el 75% de los trabajadores por contrato de prestación de servicios valoran de manera óptima esta condición laboral, comparado con un 44% por los provisionales y un 33% de los nombrados. De manera negativa los nombrados y provisionales emiten una valoración de regular/mala con un 33% y 22%, respectivamente, mientras que los trabajadores por prestación de servicios no valoran en puntuaciones negativas.



Figura 21. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de los servicios auxiliares, 2023.

Desde la variable de Condiciones de Trabajo relacionada con el Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, Figura 22, se observa que los trabajadores

nombrados y provisionales valoran en igual proporción, con un 82% como bueno/óptimo, mientras que los trabajadores por prestación de servicios lo valoran con un 75% con el ítem de bueno, cabe resaltar que los trabajadores prestadores de servicios son los únicos que demarcan una puntuación negativa con un 25% en el ítem de pésimo.

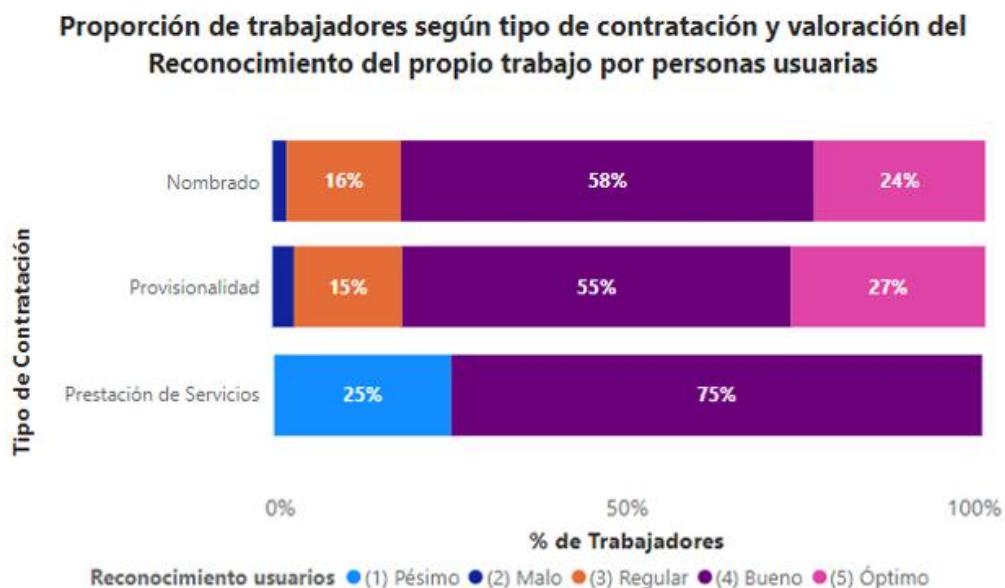


Figura 22. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración sobre Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, 2023.

Desde la perspectiva de las variables con menor puntuación dentro de las condiciones de Organización y Entorno Material y social, se tiene en cuenta las variables de Prevención de Riesgos Laborales y Reconocimiento del propio trabajo por colegas.

En consecuencia desde el componente de Prevención de Riesgos Laborales, Figura 23, se observa una mayor proporción de valoración en los ítems de Pésimo a Regular, siendo los trabajadores prestadores de servicios con la valoración negativa mayor, con un 75%, seguido de los trabajadores nombrados con un 64% y los provisionales con un 57%, elementos a considerar desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad en pro de la evaluación, vigilancia y control de los Riesgos Laborales, análisis que se complementa con las categorías deductivas del componente cualitativo.

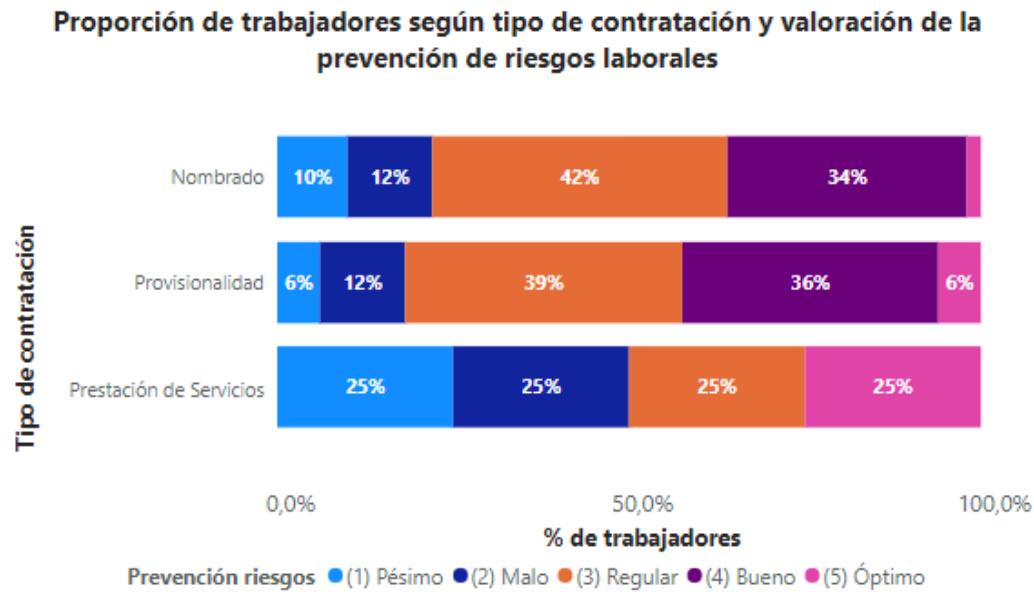


Figura 23. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la prevención de riesgos laborales, 2023.

En la variable de Reconocimiento del propio trabajo por colegas, Figura 24 se observa que la mayor proporción para la valoración negativa de pésimo/malo se encuentra en los trabajadores por prestación de servicios, con un 50% de valoración negativa, mientras que los provisionales y nombrados lo cuantifican en el mismo ítem de pésimo/malo con un 15% y 10%, respectivamente, si bien la proporción negativa mayor está en los trabajadores prestadores de servicios, no se observan puntuaciones en el ítem regular, siendo que los nombrados y provisionales, lo valoran con un 34% y 18%, respectivamente, a manera global se observaría un comportamiento negativo (entre pésimo y regular) del 50% prestadores de servicios, 44% nombrados y 33% provisionales.

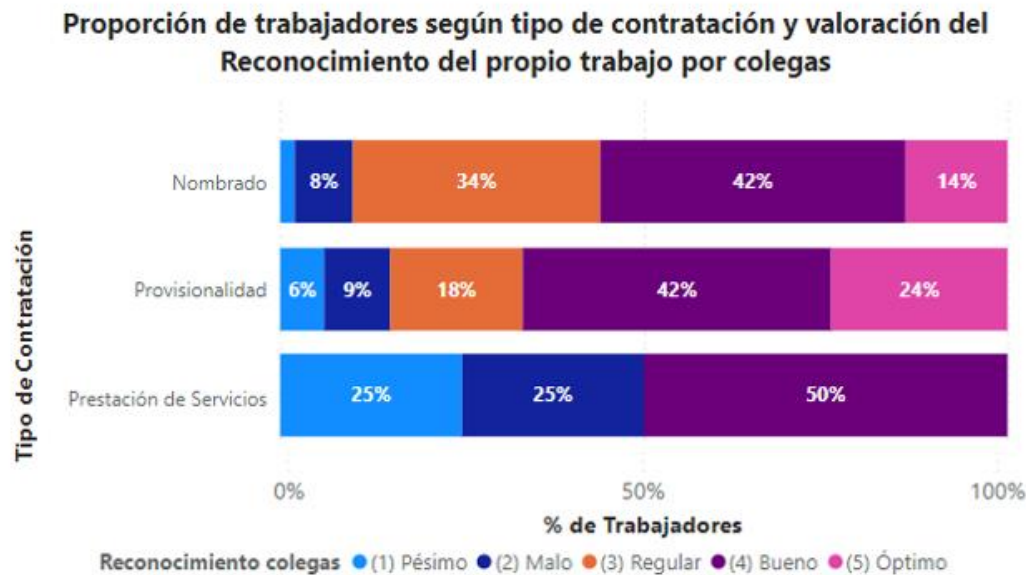


Figura 24. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del reconocimiento del propio trabajo por colegas, 2023.

Como una variable de análisis complementario y de interés para el estudio conforme a la triangulación de la información, se encuentra la valoración del entorno físico Figura 25, donde se obtiene que el 50% de los trabajadores prestadores de servicios valoran como pésimo/regular su entorno físico, mientras que el 38% de los nominados y 30% de los provisionales valoran como pésimo/regular el mismo entorno.

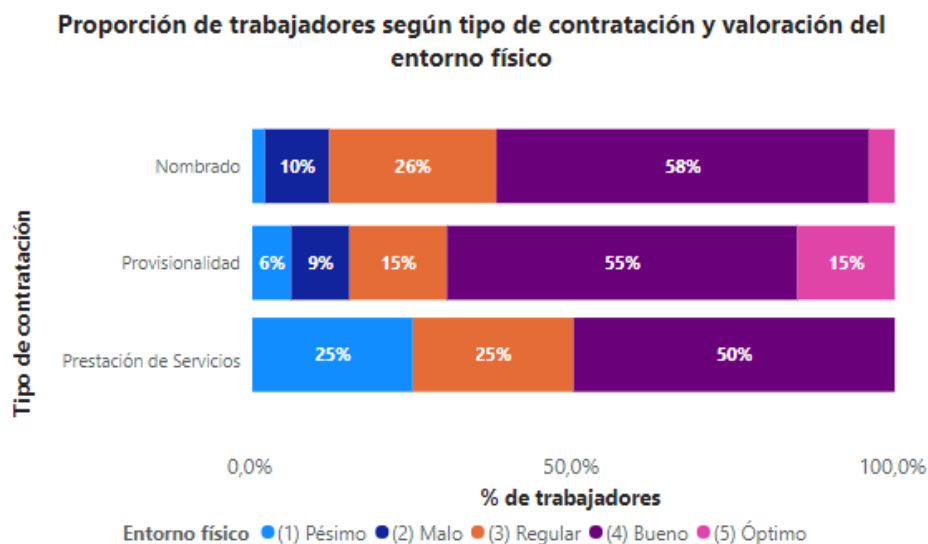


Figura 25. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del entorno físico, 2023.

El ultimo componente es **ORGANIZACIÓN Y PERSONA**, donde se tienen en cuenta la capacidad de adaptación de la persona frente a sus propios intereses y las directrices de la organización.

| CONDICIONES DE TRABAJO                   |          |         |             |
|------------------------------------------|----------|---------|-------------|
| Organización y Persona                   | Promedio | Escala  | Rango       |
| Sentir útil                              | 4,1      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Exige según capacidades                  | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Concuerda con valores                    | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Identidad                                | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Trabajo a gusto                          | 3,8      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Satisface intereses                      | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Responde a necesidades                   | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Motiva a trabajar                        | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Sensación de libertad                    | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Crece personalmente                      | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Desarrollo de competencias profesionales | 3,7      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Encaja con expectativas                  | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Compromiso laboral                       | 3,6      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Ajusta a aspiraciones                    | 3,4      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Méritos valorados con justicia           | 3,4      | Regular | [1,0 - 5,0] |
| Interiorización de las normas            | 4,2      | Bueno   | [2,0 - 5,0] |
| Ajuste tiempos y ritmos de trabajo       | 4,2      | Bueno   | [2,0 - 5,0] |
| Adaptación política                      | 4,1      | Bueno   | [2,0 - 5,0] |
| Valores de la dirección                  | 4,1      | Bueno   | [2,0 - 5,0] |
| Protocolo dilemas de conciencia          | 4,1      | Bueno   | [3,0 - 5,0] |
| Aceptación del como trabajar             | 4        | Bueno   | [1,0 - 5,0] |
| Espíritu del cambio                      | 3,9      | Bueno   | [1,0 - 5,0] |

Tabla 10. Condiciones de Trabajo por Organización y Persona. Fuente: Elaboración propia, (2023).

Teniendo en cuenta la Tabla 10, la cual postula las puntuaciones de las variables de organización y persona se describen a continuación las más relevantes conforme a la mayor y menor puntuación en la escala, comparando estas desde tipo de contratación.

Las variables con mayor proporción o valoración por los trabajadores de la organización sindical son Sentirse útil e Interiorizo fácilmente las normas establecidas en el servicio, por el contrario, las variables con una valoración negativa o regular son Méritos valorados con justicia y la Identificación con el espíritu de los cambios propuestos, las cuales se analizaron por medio de un análisis bivariado por tipo de contratación. De igual manera, se tendrá en cuenta dentro de los resultados la variable de Acepto que me digan cómo debo hacer mi

trabajo, a partir de lo obtenido y su relevancia en las categorías de análisis cualitativas.

Con la variable de Condiciones de Trabajo Sentirse útil, Figura 26, se observa una valoración en mayor proporción con de acuerdo y total acuerdo, sin valoraciones desde desacuerdo ni total desacuerdo, por tanto, se obtiene en los trabajadores nombrados un 100% de satisfacción (15% acuerdo/85% en total de acuerdo), con una similar proporción los prestadores de servicios con un 100% de satisfacción (25% acuerdo/75% en total de acuerdo) y por último los nombrados con un 75% de satisfacción (38% acuerdo/38% en total de acuerdo).

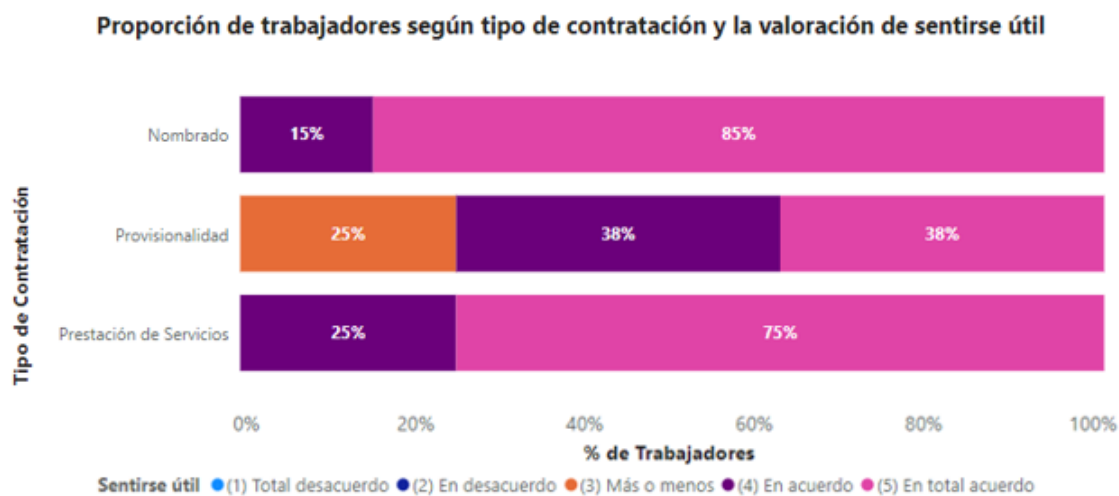


Figura 26. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración del sentirse útil, 2023.

Desde la variable de Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio, Figura 27, se observa una alta proporción en estados de acuerdo con relación a las tres poblaciones según tipo de contratación, donde los trabajadores por Prestación de Servicios reportan un 75% en total acuerdo a las normas del servicio, los provisionales con un 67% de total acuerdo y los trabajadores nombrados con un 50% en esa misma línea de total acuerdo. No se observa valoraciones negativas en esta variable desde ningún tipo de contratación.

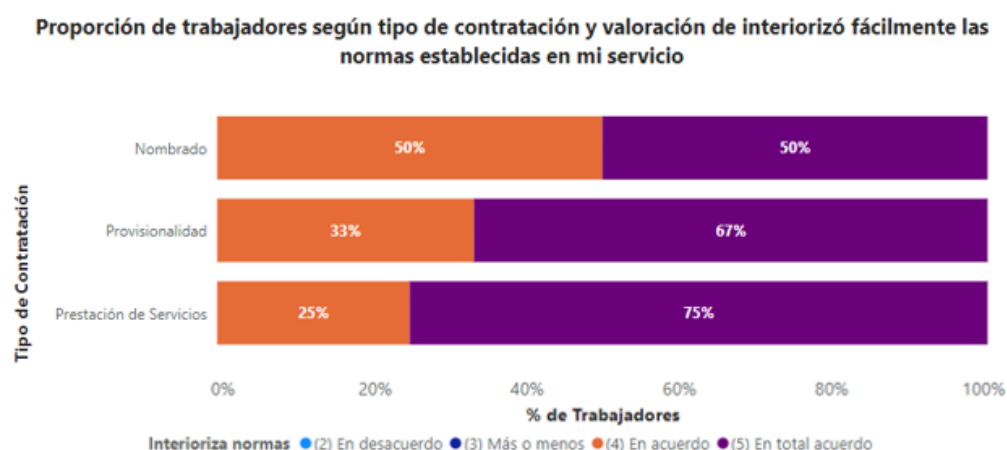


Figura 27. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración sobre Interiorizo fácilmente las normas establecidas en el servicio, 2023.

Desde la perspectiva de las variables con menor puntuación dentro de las condiciones de trabajo en Organización y Persona, se tiene en cuenta las variables de Méritos valorados con justicia y la Identificación con el espíritu de los cambios propuestos.

En la variable de Méritos valorados con Justicia, se observa en la Figura 28, una mayor proporción en los ítems de desacuerdo y/o más o menos, donde los Trabajadores Prestadores de Servicios valoran negativamente en mayor proporción con un 75% (total desacuerdo/desacuerdo/más o menos), seguido de los trabajadores Provisionales con una valoración negativa del 58% en los mismos ítems y con un 48% los trabajadores Nombrados.

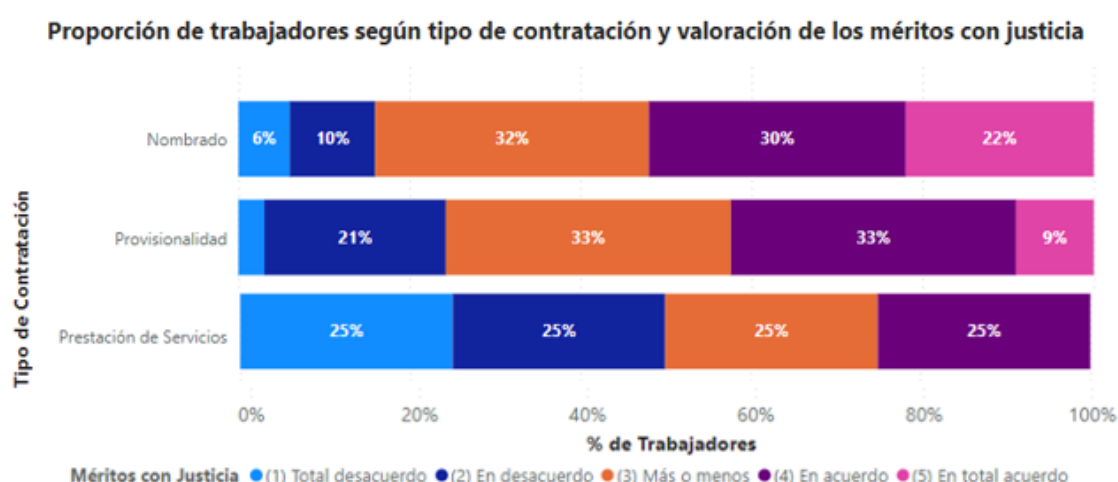


Figura 28. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de los méritos valorados con justicia, 2023.

De la variable de Identificación con el espíritu de los cambios propuestos, la cual es una de las variables con menor valoración dentro del componente Organización y Persona, se obtiene en la Figura 29, que la mayor proporción negativa la valora los trabajadores Prestadores de Servicios con un 44% (total desacuerdo/más o menos) mientras que los provisionales valoran en esta misma línea un 21% y los nombrados un 18%, siendo para estos dos últimos trabajadores, mayor la valoración positiva con un 82% los nombrados y un 79% los provisionales (Acuerdo/Total Acuerdo).



Figura 29. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y valoración de la Identificación con el espíritu de los cambios propuestos, 2023.

Otra variable que se tuvo en cuenta por su relación con las categorías de análisis desde la Triangulación de información, se encuentra la variable de aceptación del cómo trabajar Figura 30, donde se observa una diferencia entre la aceptación de los trabajadores nombrados y provisionales frente a los trabajadores por prestación de servicios, siendo en mayor proporción la aceptación de los nombrados con 82% y los provisionales con el 75%, frente a los trabajadores prestadores de servicios con un 50%.



Figura 30. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y aceptación al cómo trabajar, 2023.

### 7.3 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO:

Las estrategias de afrontamiento se consideran como “*esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrolla un individuo para manejar las demandas internas y/o externas del medio ambiente*” (Lazarus y Folkman,1986)(33), por tanto, el presente estudio con los resultados obtenidos busca dar respuesta al objetivo de identificar las estrategias de afrontamiento asumidas por los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023. Las estrategias de afrontamiento se analizaron en forma descendente, de las más utilizadas a las menos utilizadas por los trabajadores de la organización sindical.

| Tipo de estrategia                          | Promedio | Escala       | Rango       |
|---------------------------------------------|----------|--------------|-------------|
| Reevaluación positiva                       | 3,7      | Casi siempre | [1,9 - 4,9] |
| Solución de problemas                       | 3,6      | Casi siempre | [1,1 - 5,0] |
| Búsqueda de apoyo social                    | 3,0      | A veces      | [1,0 - 4,3] |
| Evitación cognitiva                         | 2,9      | A veces      | [1,0 - 5,0] |
| Religión                                    | 2,7      | A veces      | [1,3 - 5,0] |
| Búsqueda de apoyo profesional               | 2,7      | A veces      | [1,0 - 5,0] |
| Evitación emocional                         | 2,7      | A veces      | [1,0 - 3,0] |
| Negación                                    | 2,6      | A veces      | [1,0 - 5,0] |
| Autonomía                                   | 2,4      | Casi nunca   | [1,8 - 5,0] |
| Expresión de la dificultad de afrontamiento | 2,3      | Casi nunca   | [1,0 - 4,0] |
| Espera                                      | 2,1      | Casi nunca   | [1,0 - 4,3] |
| Reacción agresiva                           | 1,6      | Casi nunca   | [1,0 - 5,0] |

Tabla 11. Estrategias de Afrontamiento de trabajadores de la organización sindical.  
Fuente: Elaboración propia, (2023).

En la Tabla 11, se observa que las dos estrategias más utilizadas por los trabajadores corresponden a la Reevaluación positiva (Promedio 3,7 [1,9-4,9]) y Solución de problemas (Promedio 3,6 [1,1-5,0]) y de las menos utilizadas Reacción Agresiva (Promedio 1,6 [1,0-5,0]) y Espera (Promedio 2,1 [1,0-4,3]).



Figura 31. Estrategias de Afrontamiento de la Organización Sindical, 2023.

En la Figura 31 se observa gráficamente de mayor a menor el uso de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores de la organización sindical, conforme a la percepción individual de afrontamiento ante las situaciones problema.

Con relación a las estrategias de afrontamiento más utilizadas se obtiene la implementación de la estrategia de Reevaluación positiva, la cual *“busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema”* (Fernández-Abascal, 1997), encontrándose dentro de la categoría de afrontamiento activo, la cual se centra en crear nuevos significados o respuesta a la situación problema. Desde esta perspectiva se valora esta estrategia de afrontamiento como la más utilizada de las doce estrategias y se presentará un análisis bivariado por modalidad contractual.

Desde esta perspectiva bivariada de la estrategia de Reevaluación positiva, en la Figura 32 se observa que por modalidad contractual las tres poblaciones de trabajadores hacen uso en mayor proporción de esta estrategia, valorando de esta manera los trabajadores por prestación de servicios con un 75%, seguido de los provisionales con un 63% y con un 62% los trabajadores nombrados.

Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de reevaluación positiva

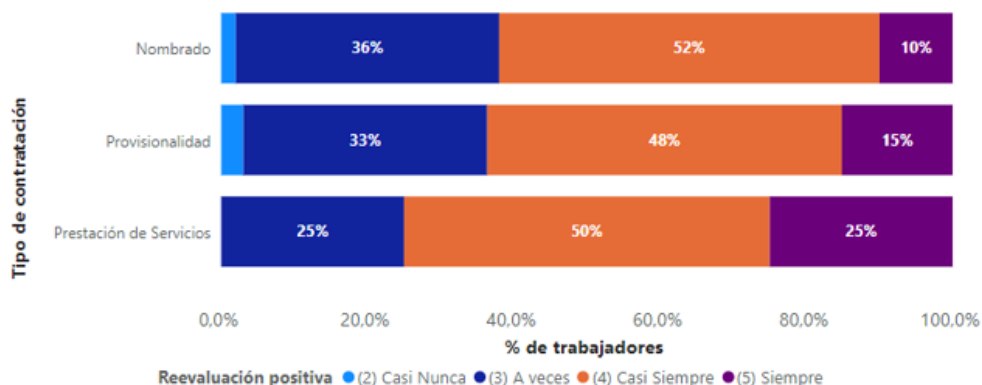


Figura 32. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de reevaluación positiva, 2023.

De forma consecutiva, la estrategia de Solución de Problemas se entiende como *“la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo”* (Fernández-Abascal & Palmero, 1999), dicha estrategia es la segunda más utilizada por los trabajadores, por tanto, se analizó de igual manera bajo la modalidad contractual.

Desde la percepción de los trabajadores conforme a la estrategia de solución de problemas, Figura 33 se observa que el 75% de los trabajadores por prestación de servicios valoran en mayor proporción esta estrategia, mientras que los nombrados y provisionales, le dan una proporción igual del 54%.

Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de solución de problemas

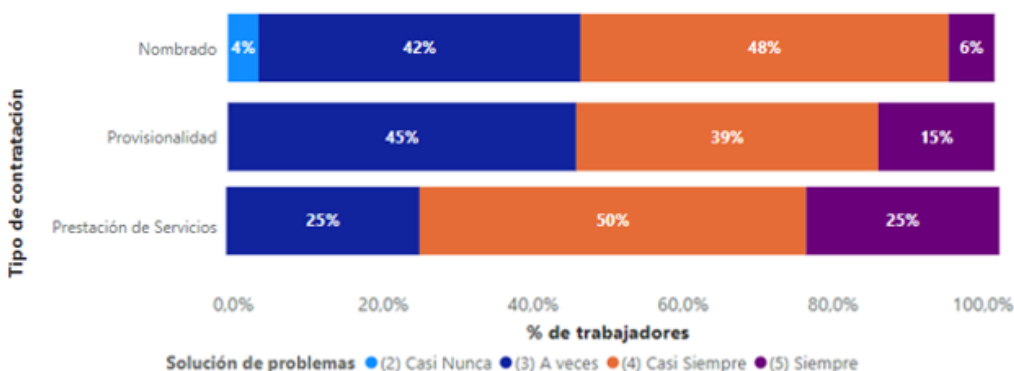


Figura 33. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Solución de Problemas, 2023.

En consecuencia, se observa que, de las dos estrategias de afrontamiento más utilizadas en todos los participantes del estudio, son los prestadores de servicio quienes valoran más alto, el uso de esta estrategia para enfrentarse a las situaciones laborales del entorno universitario.

A partir de las estrategias de afrontamiento con menor uso en los trabajadores de la organización sindical, se obtiene la estrategia de Reacción Agresiva, la cual se relaciona con la *“expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos”* (Lázarus & Folkman, 1986). Esta se analizó de igual manera, siguiendo las características bivariadas de las estrategias más utilizadas, es decir, por tipo de contratación.

Con relación a la estrategia de reacción agresiva, Figura 34 se observa que el 91% de los trabajadores provisionales valoran en mayor proporción el no uso de esta estrategia de afrontamiento en sus problemáticas laborales, seguido de los nombrados con un 90% y por ultimo los prestadores de servicios con un 89%, siendo proporciones altas frente al no uso de la estrategia.

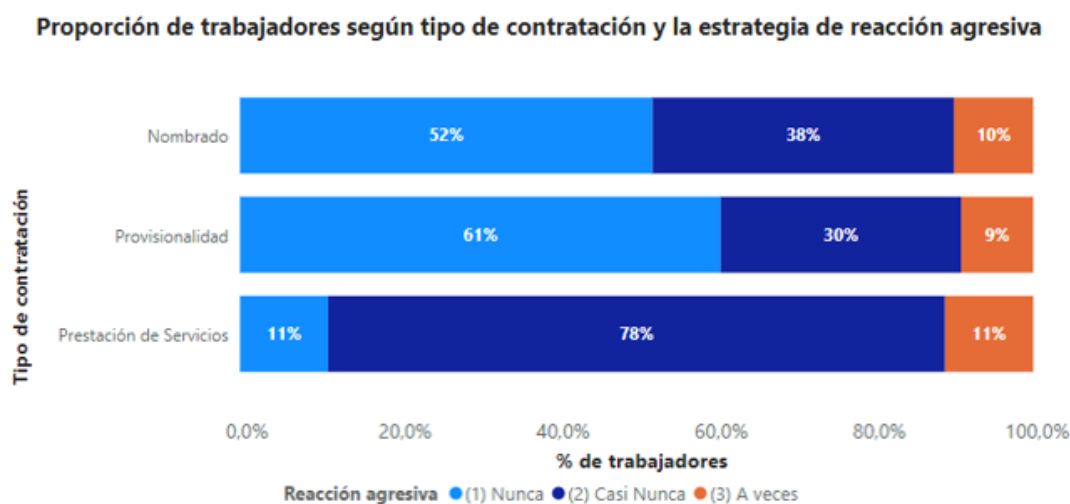


Figura 34. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Reacción agresiva, 2023.

La estrategia de Espera se utiliza bajo la creencia que *“la situación se resolverá por sí sola con el pasar del tiempo, espera pasiva”* (Fernández-Abascal, 1997), siendo esta la segunda menos utilizada por los trabajadores de la organización sindical, esta variable, de igual manera se analiza por modalidad contractual manteniendo en sincronía los resultados obtenidos de las variables del estudio.

La estrategia de espera, desde Figura 35, se observa que los trabajadores provisionales valoran en mayor proporción el uso negativo (no uso) con un 85%, seguido de los nombrados con un 76% y los prestadores de servicios con un 67%.

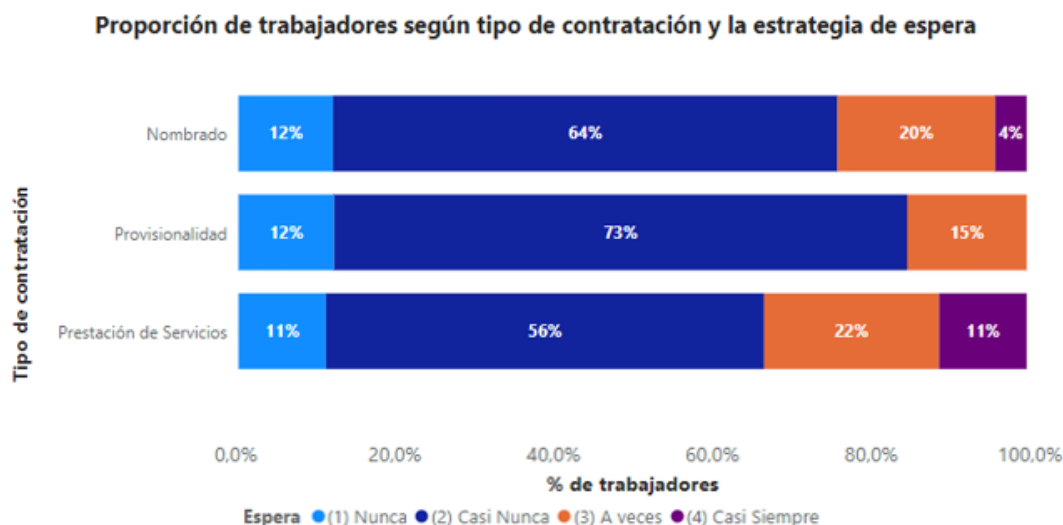


Figura 35. Proporción de trabajadores según tipo de contratación y la estrategia de Espera, 2023.

En consecuencia, se observa la misma constante de las dos estrategias de afrontamiento menos utilizadas por los trabajadores (Reacción Agresiva y Espera) según la perspectiva de modalidad contractual, donde de manera descendente, los que menos hacen uso de la estrategia son los provisionales, seguidos de los nombrados y por último los prestadores de servicios.

## 7.4 PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS

Debido al enfoque de la investigación, se presenta los resultados obtenidos de la aplicación de los grupos focales por medio de una matriz descriptiva de procesamiento de datos cualitativos, dando respuesta al objetivo de interpretar los resultados obtenidos sobre las estrategias de afrontamiento asumidas por los trabajadores frente a las condiciones de trabajo desde Organización - método de trabajo, Organización – entorno y Organización – Persona, de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en el 2023.

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |                                                                           |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                     | CODIGO                                                                    |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |                                                                           |
| Carga laboral                                                                                                                                                                                        | <p>¿Por qué? Porque pues se cumple o yo cumplo con las funciones y con las funciones que tenemos nosotros, más los reglamentos que tiene prácticamente la facultad donde nosotros nos encontramos trabajando.</p> <p>No, o sea, una está clara, no, solamente prácticamente son enmendaduras que le entregan a uno, pero en sí en su totalidad, no. Porque nosotros no nos dan toda la información clara, precisa y concisa de la función que tenemos que desempeñar.</p> <p>Pero eso depende mucho, aquí es muy variable. Sí teniendo en cuenta el objetivo de su cargo y el objetivo de la organización, una cosa es que uno tenga una carga si es de Universidad</p> <p>anteriormente un vigilante, tenía diez o quince años en ese mismo edificio. Ya, de ahí nunca se cambiaba. Pero a partir de una fecha para acá se empezó a hacer una modificación, de que nosotros llamamos reloj. De que sea un año en ese edificio en las porterías también era lo mismo</p> <p>No eso se hizo en algún momento en consenso con vigilancia, en su momento con una organización sindical que dio el apoyo y Jefatura de seguridad, convenimos de que era mejor así, precisamente por eso, para como para repartir esas cargas laborales de edificios y de porterías. Porque no hay una planeación, no hay una autoridad para decir, esto es lo que ustedes tienen que hacer y si lo incumplen, yo lo sanciono, aquí no hay eso.</p> <p>Ahí empecé ya a enfermarme las manos y eso ahí donde me gané la tendinitis de quervain porque teníamos era esos trapeadores viejos de hilo es que se llaman, hilaza de esos y nos tocaba que estar escurriendo así, ahí cuando empecé a enfermarse de la tendinitis de quervain. Entonces ya cuando en el 2016, imagínate del 2003 al 2016 cuando ya más enferma, más enferma, ya estuvieron que eso era una enfermedad laboral, me la reconocieron y todo eso, bueno, de ahí de ahí ya con la enfermedad, entonces ahí ya me sacaron de ahí y ya me fui hacia el Tulio Ramírez</p> | <p>.Cumplimiento de funciones</p> <p>.Las funciones no están clara</p> <p>.Carga laboral es variable según el cargo</p> <p>.Las porterías son muy estresantes</p> <p>.El Reloj y corelcas para distribuir cargas equitativas</p> <p>.Revisar el manual de funciones</p> <p>.Enfermedad laboral tendinitis quervain y maguito rotador, túnel carpo</p> <p>.Restricciones medicas afectan las relaciones sociales</p> | <p>.No hay claridad de funciones por modalidad de contratos</p> <p>.Las porterías son muy estresantes</p> <p>.Enfermedades laborales ocasionadas por la carga laboral</p> | <p>CARNCF</p> <p>CARPOE</p> <p>CARENL</p>                                 |
| Relaciones sociales                                                                                                                                                                                  | <p>No, con los supervisores no hay un diálogo en cuestión del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo, porque ellos solamente lo que hacen es dar órdenes no más, recibir personal y ya listo, pero ellos tampoco en sí no están capacitados para mitigar una emergencia</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>.Mejorar relación de interdependencias GH-SST , SST y supervisores</p> <p>.No se desarrollar el SG-SST</p> <p>.Fortalecimiento de relaciones</p>                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>.Mejorar relación de interdependencias GH-SST , SST y supervisores</p> <p>.Falta actividades de</p>                                                                    | <p>RELINTER</p> <p>RELFb</p> <p>RELFIND</p> <p>RELFRES</p> <p>RELJERE</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                               |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | CODIGO                                        |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                               |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>al estudiante que cuando ingrese aquí a la Universidad le entregan un librito con el acuerdo 009. ¿Si no estoy mal? donde dice qué es lo que tiene que cumplir, pero aquí a ellos no les hacen, o sea que, como estarles recordando, bueno es que ustedes tienen que cumplir con este mandato que se les dio a ustedes. Entonces esa es la problemática que tenemos nosotros en este momento en la Universidad, que nosotros no tenemos el respaldo administrativamente.</p> <p>Sentir que no hay apoyo con compañeros porque infortunadamente se siente que hay mucha confrontación e incluso no puedes expresar. También se siente que por parte de la de la institución tampoco existe ese respaldo de claridad, seguridad y salud en el trabajo. Tampoco que las ha mantenido a ustedes</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>sociales con mandos medios</p> <p>.Falta actividades de bienestar</p> <p>.Los vigilantes son los primeros respondientes</p> <p>.Falta Plan de inducción para estudiantes</p> <p>.Falta de respeto por los vigilantes y área de aseo</p> <p>.Jerarquización en las relaciones sociales</p> <p>.Fortalecer los mecanismos de acceso a la Universidad</p> <p>.Manejo inadecuado de los deberes de los estudiantes</p> <p>.La U es un espacio cultural abierto</p> <p>.Relaciones sociales son confrontativas</p> | <p>bienestar</p> <p>.Los vigilantes son los primeros respondientes</p> <p>.Falta Plan de inducción para estudiantes</p> <p>.Falta de respeto por los vigilantes y área de aseo</p> <p>.Jerarquización en las relaciones sociales</p> <p>.Fortalecer los mecanismos de acceso a la Universidad</p> <p>.Manejo inadecuado de los deberes de los estudiante</p> <p>.Relaciones sociales son confrontativas</p> | <p>RELFMACC</p> <p>RELDEBE</p> <p>RELCONF</p> |
| Salud ocupacional                                                                                                                                                                                    | <p>los vigilantes no tenemos un espacio digno para laborar, son espacios que estamos algunos, no tenemos espacios, han tenido que coger y violentar un baño de discapacitados o un baño público</p> <p>Allá tiene un espacio muy digno que se llama lactancia, donde hay una normatividad, hay una ley que en esos momenticos no la recuerdo, sobre eso y esos espacios, están bien asignados que tienen una buena silleterías</p> <p>No, la Universidad no tiene todos los recursos, es más la Universidad o las facultades inundaciones de rotura de tubería</p> <p>se maneja mucho material inflamable, mucho químico y en el laboratorio de química no hay, no hay los equipos necesarios para combatir una emergencia de mayor magnitud</p> <p>no hay Brigada, hay una Brigada que solamente de nombre, no hay Brigada de emergencia en sí, entonces, la Universidad basándome o teniendo conocimiento de la norma, aquí la Universidad, tiene que ver un promedio de 350 brigadistas, y se ha hecho la solicitud o hay compañeros que han hecho la solicitud,</p> | <p>.Los vigilantes no tienen espacios digno de trabajo</p> <p>.Zonas de lactancia adecuadas</p> <p>.Falta inspección a puestos de trabajo</p> <p>.Aplicar procedimiento de reintegro laboral</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>.Los vigilantes no tienen espacios digno de trabajo</p> <p>.Falta inspección a puestos de trabajo</p> <p>.Falta aplicar procedimiento de reintegro laboral</p>                                                                                                                                                                                                                                           | <p>SOPNDIG</p> <p>SOFINS</p> <p>SOFREINT</p>  |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                               |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                        | CODIGO                                                                        |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>igualmente no tenemos eh, en cada puesto no tenemos un baño personal para nosotros o para los vigilantes. Y hay puestos donde el vigilante tiene que compartir ese espacio, donde hay un transformador que es un transformador que no es de 1000 voltios, que tampoco han tenido conocimiento como entrar en caso que se presente un conato por un problema eléctrico, como bajar los breakers, los vigilantes no están entrenados y tampoco tienen las llaves para ingresar a ese espacio para mitigar esas emergencias</p> <p>la Universidad, facilita las condiciones para que ustedes tengan una buena remuneración, participen en las decisiones y puedan estudiar.</p> <p>no visitan los puestos de trabajo para darse cuenta cómo estamos nosotros, en qué condición, si tenemos lo mínimo básico. Aquí tenemos puestos de trabajo que están podridos, por así decirlo, casetas en mal estado, sitios donde el vigilante se tiene que cambiar debajo de un palo prácticamente, porque eso así.</p> <p>tener una vida social aquí internamente con todo mundo, sino que nos tienen en pelea, nos ponen a pelear con ciertas personas, pongamos en los grados, en los grados, nunca nos tienen en cuenta. No son capaz de decir mira que pasa es que el cuerpo de seguridad de la Universidad</p> <p>Pero te cuento que lo hay porque por ahí hay un caso, que me mostró toda la historia clínica, las recomendaciones que tiene y aún así la tienen trabajando en un piso alto y tocaba bajar, todos los días tiene operada, tiene unos dos cirugías de rodilla, tiene problema del manguito rotador y aún así no la han reducido la carga de trabajo, no le han hecho el cambio del puesto de trabajo</p> |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                               |
| Plan de emergencias                                                                                                                                                                                  | <p>. Y ahora, con la nueva modificación de primeros auxilios hay personas que no tienen conocimiento como prestar unos primeros auxilios</p> <p>porque aquí en sí no hay Brigada, hay una Brigada que solamente de nombre, no hay Brigada de emergencia en sí, entonces, la Universidad basándome o teniendo conocimiento de la norma, aquí la Universidad, tiene que ver un promedio de 350 brigadistas,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>.No está Definida la conformación de brigada</p> <p>.Falta protocolo para Inundaciones de rotura de tuberías</p> <p>.Laboratorio de química no hay equipos de manejo del fuego</p> <p>.Los vigilantes tienen espacios</p> | <p>.La brigada está definida en papel pero no en acción</p> <p>.Falta protocolo para Inundaciones de rotura de tuberías</p> <p>.Laboratorio de química no hay equipos de</p> | <p>PEMBRI</p> <p>PEFPINUN</p> <p>PELABMFU</p> <p>PEPVIGINA</p> <p>PENMGAS</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                           |                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                           |                                               |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                             | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                     | CODIGO                                        |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                           |                                               |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>Hace poco en biblioteca se presentó una situación de ruptura de un tubo de gas natural de 3/4, donde esa persona teniendo la avaricia y teniendo la experiencia procedió a mitigar eso para que no pasara a mayores, no se presentará muchos incidentes de una explosión o de una mala manipulación de una persona que no tenga la experiencia</p> <p>, no hay, no hay confirmación en sí de una Brigada igualmente, cuando son inundaciones de rotura de tubería, esa persona es idónea y tiene capacitación, tiene conocimiento dónde están las válvulas principales de cada edificio, y las válvulas principales de como se le llama tubo madre, donde entra el agua principal a la Universidad del Valle, entonces, él tiene conocimiento cuando hay una ruptura, él ya sabe cuáles son las válvulas que tienen que cerrar para cerrar la válvula principal</p> <p>No, la Universidad no tiene todos los recursos, es más la Universidad o las facultades no están equipadas para combatir una emergencia, no hay una, no hay una capacitación idónea como tiene que ser, en caso de una evacuación y no tiene equipos para combatir un conato o no tiene los equipos necesarios para combatir un incendio, o no tiene los equipos necesarios</p> <p>que tampoco han tenido conocimiento como entrar en caso de que se presente un conato por un problema eléctrico, como bajar los breakers, los vigilantes no están entrenados y tampoco tienen las llaves para ingresar a ese espacio para mitigar esas emergencias de parte de la Universidad no se ha tenido un apoyo constantemente sobre esa situación, sobre esas capacitaciones. Ni en la parte de la Universidad, ni de parte de Salud Ocupacional ni de parte de la sesión de seguridad y vigilancia.</p> | <p>de trabajo sin baño y donde hay transformadores</p> <p>. No haya mitigación en caso de escape de gas natural</p> <p>. No hay acceso a oficinas para apagar brecker</p>                 | <p>manejo del fuego</p> <p>.Los vigilantes tienen espacios de trabajo sin baño y hay transformadores</p> <p>. No haya mitigación en caso de escape de gas natural</p>                     |                                               |
| Plan de capacitación                                                                                                                                                                                 | <p>siento halagado, me siento muy contento de capacitaciones que he recibido mucho aquí de parte de la Universidad en 28 años que llevo con la Universidad. Donde esas capacitaciones donde he ido yo, que me ha enviado la Universidad y hay veces el sindicato</p> <p>siempre traigo muchas ideas en el entorno de donde yo estaba, en el espacio donde he estado y aprendió muchas cosas y acá dentro del campus la doy a conocer.</p> <p>Las capacitaciones en vigilancia que nosotros tenemos son especializadas</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>.Las capacitaciones del sindicato permite conocimiento de la norma</p> <p>.Reentrenamiento anual especializado para vigilancia</p> <p>.Falta autoridad para el cargo de vigilancia</p> | <p>.Las capacitaciones del sindicato permite conocimiento de la norma</p> <p>.Reentrenamiento anual especializado para vigilancia</p> <p>.Falta autoridad para el cargo de vigilancia</p> | <p>CAPSNOR</p> <p>CAPEspe</p> <p>CAFAUTOR</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                  | CODIGO                                                          |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>porque tienen que a nosotros nos tienen que certificar cada año, para poder pertenecer al grupo de seguridad, entonces cada año</p> <p>Sí, no se trata de ser violento, de demostrarle a la gente que uno es capaz y no digamos hablarle con un poco de autoridad y decir, hacerle sentir que uno está ahí par algo. No porque sí. Y pues de pronto yo me metí mucho en el cuento, ya es tanto tiempo que ya uno no tiene como mucha paciencia para dar tantas razones</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |
| Planificación del trabajo                                                                                                                                                                            | Digamos que muchos cuál es el problema principal que tenemos o que muchos tienen aquí no los ha dejado progresar, es el problema del mal manejo del dinero de los recursos, se han endeudado hasta más no poder, en un carro nuevos en viajes, en casas, en lo que usted quiera, entonces gente que gana 4,5,6, 7 millones de pesos aquí y no se le ve la plata, no se le ve el progreso. Sí, o sea, no tienen mucho, entonces ya eso es una cuestión más bien de manejo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>.Riesgo público por rumbas estudiantiles</p> <p>.Resolucion de problemas, no hay apoyo administrativo</p> <p>.Capacitar en economía del hogar</p>                                                                                                                                                                    | <p>. Riesgo público por rumbas estudiantiles</p> <p>.Resolucion de problemas, no hay apoyo administrativo</p> <p>.Capacitar en economía del hogar</p>                                                                                                  | <p>PTRPUB</p> <p>PTRESONO</p> <p>PTCAPECO</p>                   |
| Reconocimiento en su trabajo                                                                                                                                                                         | No, ni la organización ni la Jefatura o la sección donde uno pertenezca por la Universidad, nunca nunca da un reconocimiento sobre esa maniobra que uno hizo, nunca nunca se ha tenido en cuenta eso                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | .No hay un sistema de valoración de desempeño                                                                                                                                                                                                                                                                           | .No hay un sistema de valoracion de desempeño                                                                                                                                                                                                          | RECNODES                                                        |
| Modalidad de contrato                                                                                                                                                                                | <p>Bueno, si hablamos de modalidad de contrato por decir cuando la persona está nombrada prácticamente, la responsabilidad es diferente a los contratos de prestación de servicio o contrato que tienen contratista aquí</p> <p>Le voy a dar un ejemplo, como por decir que en cuestión de que el contratista tiene mucha carga laboral. Más el nombrado no lo es, no limitan con la carga laboral solamente es haga y ya, ósea en su espacio pero el contratista sí lo tienen con mucha carga laboral que no debería de ser así</p> <p>Y la parte de participación en algunas actividades que no pueden ejercer los contratistas en cambio el nombrado. Sí puede ser cualquier capacitación, con muchas cosas, el entorno dentro de la empresa, la Universidad</p> <p>digamos en el caso mío que tengo el contrato a término indefinido. Que más diferente a un contrato de prestación de servicio. Entonces yo soy nombrado, entonces yo como nombrado tengo muchas garantías más que el contratista no tiene garantías y no tiene mucha cosa</p> <p>la modalidad del contrato, entonces ahí donde se pega y dicen no, pero es que a usted quién lo mandó a que haga eso sabiendo que esa no es su</p> | <p>.No hay claridad de funciones según modalidad de contrato</p> <p>.Hay más carga laboral en contratistas que nombrados</p> <p>.Diferencia de participación en actividades de capacitación</p> <p>.Diferencia en beneficios académicos y de recreación</p> <p>.Diferencias de remuneración salarias según contrato</p> | <p>.Hay más carga laboral en contratistas que nombrados</p> <p>.Diferencia de participación en actividades de capacitación</p> <p>.Diferencia en beneficios académicos y de recreación</p> <p>.Diferencias de remuneración salarias según contrato</p> | <p>MOCMCARC</p> <p>MODIFCAP</p> <p>MODIFBEN</p> <p>MODIFSAL</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                     |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | CODIGO                                                                                                              |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>función y esa función no, no la tenemos plasmada o nunca se ha dicho que no se puede hacer o que no.</p> <p>La diferencia que tenemos en este momentico aquí en la Universidad, eso es lo del salario. Que los oficiales ganan más que nosotros. Y nosotros ganamos un porcentaje menor que ellos. Esa es la diferencia que hay</p> <p>cuando uno ya tiene el nombramiento definitivo, ¿qué va a decir? Lo único que tienen que hacer es trabajar y de pronto luchar por derechos, por algunas cosas buenas, pero contrato laboral no, eso digamos que eso aplicaría más que todo como para los contratistas</p> <p>Pero desafortunadamente las cosas son así y se dan así de esa manera y para ellos la gran diferencia es el salario, obviamente la gran diferencia es la estabilidad, de ahí sigue el salario</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                     |
| Entorno físico                                                                                                                                                                                       | <p>No, las condiciones no son adecuadas, por decir pasamos a la situación que se está presentando los días viernes acá. Son condiciones prácticamente que inhumanas que eso está afectando. el tema de las drogas, El entorno laboral en cuestión de vigilancia y alguna parte de las comunidades o las personas</p> <p>Hay una resolución que dice que en ninguna entidad, o sea, pongamos que la Universidad no puede haber venta de alucinógenos y venta de licor y la U lo permite</p> <p>esta de lo del consumo que hay internamente acá pongo por decir de los compañeros que están cerca de ese espacio. De que ellos tienen que estar constantemente, como aspirando o sintiendo ese olor a marihuana y ha basuco, ya entonces los dos compañeros que están cerca en ese en ese, en ese espacio, esas son condiciones precarias</p> <p>sabe que con que las condiciones precarias que nosotros estamos conviviendo en la Universidad, también lo sabe, el vicerrector administrativo, el vicerrector de bienestar universitario también lo sabe. Pero no le ha puesto, como se ha dicho mano dura sobre esa situación,</p> <p>vigilantes hacían de que nosotros después de las diez de la noche íbamos a mitigar eso, ya sacar la gente, pero ya prácticamente eso se volvió un</p> | <p>.Venta de sustancias psicoactivas</p> <p>.Falta intervención administrativa para prevenir la venta de SPA</p> <p>.Ataques físicos y verbales a vigilantes</p> <p>.Inadecuada iluminación después de las 6pm</p> <p>.Temor al realizar las rondas perimetrales</p> <p>.Mantenimiento de escaleras</p> <p>.Casos de sobredosis y suicidio en estudiantes</p> <p>.Falta protocolos de manejo riesgo publico</p> | <p>.Falta intervención administrativa para la venta de SPA</p> <p>.Ataques físicos y verbales a vigilantes</p> <p>.Inadecuada iluminación después de las 6pm</p> <p>.Temor al realizar las rondas perimetrales</p> <p>.Mantenimiento a escaleras</p> <p>.Casos de sobredosis y suicidio en estudiantes</p> <p>.Falta protocolos de manejo riesgo publico</p> | <p>ENTFSPA</p> <p>ENTATAQU</p> <p>ENTILUM</p> <p>ENTTEMRON</p> <p>ENTMESCAL</p> <p>ENTSOSUICI</p> <p>ENTRPROPUB</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                      | CODIGO                                                                                                  |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>problema para nosotros. Que cuando nosotros íbamos a decirle a ellos que bueno, que ya era justo y necesario, ya nos atacaban, nos amenazaban, entonces nosotros no volvimos a hacer esa función, esa labor, ¿por qué? porque ya hemos sido atacados física y verbalmente</p> <p>Las precarias es, los espacios, los espacios y la inseguridad que hay después de las seis de la tarde. ¿Por qué? porque en la Universidad, no tiene buena iluminación.</p> <p>Ya no tenemos una buena iluminación donde nosotros o los vigilantes salimos a hacer la ronda es con ese temor y ese miedo de que no vaya a pasar haciendo la ronda perimetralmente o parte externa, como lo hicimos nosotros en el edificio que tenemos asignado,</p> <p>Y son cuatro pisos donde usted va a haber las gradas y si esta gente funcionara diría que pena, pero están matando al vigilante. Ahí no hay prevención en el trabajo ni Seguridad ni nada. Esas gradas son filosas, son cortitas y son altas. ¿Sabes cuántas veces sube uno y baja eso? ahí porque a mí me ha tocado para abrirle a un profesor o a una profesora caprichosa que hay ahí. Que ella da clases en el cuarto piso y tiene que estar bajando cada rato</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |
| Asociación sindical                                                                                                                                                                                  | <p>Sí es bastante, bastante porque ahora vengo a hacer prácticamente una gira con las subdirectivas porque nosotros pertenecemos, pertenecemos a una organización sindical</p> <p>yo he recibido capacitación en cuestión de normas y pertenezco al comité de Derechos Humanos, donde aprendí mucho, fuera de eso, tengo mucho conocimiento de normatividades de riesgo, donde pongamos por decir que anteriormente la 1443, que era un decreto que ahora fue derogado por la 1072, donde habían unos criterios, unas normas que la empresa o cualquier empresa, tanto como pública y privada, tiene que cumplir esos estándares, la Universidad no los cumple y en este momentico ya estoy prácticamente bien capacitado r, traerlo acá en la Universidad, darlo a conocer para que hacerlo, aplicar basándome en la norma, basándome la ley y basándome a unos ítem que no me lo he inventado yo, sino que el gobierno ha sacado unas normas sobre lo que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>que en el momento de toma de decisiones siempre es conflictivo porque</p>                                                                                                             | <p>.Conocimiento en normatividad en SST</p> <p>.Toma de decisión es conflictivo</p> <p>Velar por los derechos del trabajador</p> <p>.Protección y mejora de condiciones laborales</p> <p>.Salud ocupacional debería ser independiente</p> <p>.Iniciar trabajo cooperativo con SST</p> <p>.Beneficio del fuero sindical o circunstancial</p> | <p>.Conocimiento en normatividad en SST</p> <p>.La Toma de decisión es conflictiva</p> <p>Velar por los derechos del trabajador</p> <p>.Protección y mejora de condiciones laborales</p> <p>.Iniciar trabajo cooperativo con SST</p> <p>.Beneficio del fuero sindical o circunstancial</p> | <p>ASINNORMA</p> <p>ASINTDECI</p> <p>ASINDERECH</p> <p>ASINMEJCON</p> <p>ASININISST</p> <p>ASINFUER</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                               | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                 | CODIGO                                                                                              |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>estamos muy seccionados, estamos muy fracturados. Si hay lideres que se dijeron, hay grupos que siguen a ciertos líderes y digamos que dentro de todos ellos, hay cierto grupo como de personas que de alguna manera podemos hablar y tenemos la intención de hablar, entonces nos encontramos como escudos de unos y otros</p> <p>cuando uno ya tiene el nombramiento definitivo, ¿qué va a decir? Lo único que tienen que hacer es trabajar y de pronto luchar por derechos, por algunas cosas buenas, pero contrato laboral no, eso digamos que eso aplicaría más que todo como para los contratistas</p> <p>Protección, frente a las situaciones y las condiciones, sí. Y esa protección sí se da, sí se brinda.</p> <p>Uno como organización sindical uno aprende. Y ha aprendido gracias a la organización sindical. Y a pesar de que aprendió mucho, pues entonces yo, de que me baso para pelear por mis derechos</p> <p>comité de salud ocupacional, que está aquí en las organizaciones sindicales, que no están haciendo ninguna función, están haciendo su rol como tienen que hacerlo. Yo, ahora que salí, cogí a una compañera que pertenece al comité de salud ocupacional, y le dije compañera, ahora no, pero el otro año sí. Yo los voy a solicitar a todos los comité, porque es que o sea, hay muchas normatividades, que hay que hacerlas cumplir. Qué es lo que pasa que ellos cuando están aquí, tienen algo que se llama un fuero sindical, por eso pueden desarrollar la labor sindical, que es muy diferente. Entre ellos gozan de unos permisos que son de carácter permanente, mientras que el contratista para venir a hacer algo aquí utiliza algo que se llama fuero circunstancial, que es muy diferente al fuero permanente para los permisos permanentes que tienen los miembros de la Junta directiva.</p> |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
| Acciones de mejora                                                                                                                                                                                   | <p>. Y ahora, con la nueva modificación de primeros auxilios hay personas que no tienen conocimiento como prestar unos primeros auxilios.</p> <p>un dispensario muy equipado, bastante tiene todo el equipo necesario para una situación de riesgo de un trabajador, de un empleado, un docente, un estudiante que tiene todos los estándares como lo dice la norma, todo su</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>.Falta formación a brigadista</p> <p>.Falta de formación en primeros auxilios</p> <p>.Puntos de inyección taponados con basura</p> <p>.Dotar equipos de emergencia para p auxilios por cada edificio</p> | <p>.Falta de formación a brigada en primeros auxilios</p> <p>.Puntos de inyección taponados con basura</p> <p>.Dotar equipos de emergencia para p</p> | <p>MEJBRIGA</p> <p>MEJINYEC</p> <p>MEEQEMERG</p> <p>MEVIASRED</p> <p>MEVALVUL</p> <p>MEPEMERCAF</p> |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                             |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                             |        |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                             | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                       | CODIGO |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                             |        |
|                                                                                                                                                                                                      | <p>equipo necesario para reanimar o prestar los primeros auxilios a las personas que nombren en sí.</p> <p>no hay una carretera para que entren los vehículos de socorro, ambulancia, bomberos, Defensa Civil, los vehículos de gases de Occidente, no hay una carretera para que ellos lleguen al punto donde se presente la situación y ese espacio que es para eso, lo cogieron de parqueadero, ya se hizo la recomendación</p> <p>en San Fernando en la parte de atrás donde está la morgue que tenemos nosotros de la Universidad hay un punto de inyección que eso esta taponado con basura y hasta la fecha no se ha gestionado para hacer un mantenimiento digno a esa tubería. Para el día que se presente una situación de un incendio en el edificio 116,</p> <p>el hidrante en la parte de arriba trae una llave de paso que esa llave de paso ya está, ya está mala entonces cuando tu vas a combatir un incendio, puede ser la persona que te está colaborando, que ahora las llaves de paso a pesar de que ya abriste la llave principal, no te va a salir agua, ¿por qué? porque la válvula del hidrante está rodada, está mala y se ha hecho la recomendación, pero hasta la fecha tampoco.</p> <p>Pongamos al personal de cafetería, que ellos viven en entorno allí, en alto riesgo por el gas natural, yo he solicitado a salud ocupacional, de que ya teniendo conocimiento, que es pistonear, cómo hacer un empalme de arte de manguera para combatir un incendio una emergencia</p> | <p>.Inadecuada vía de ingreso a redes de apoyo en caso de emergencia</p> <p>.Válvula de hidratante en mal estado</p> <p>.Plan de emergencia para la zona de cafetería</p> | <p>auxilios por cada edificio</p> <p>.Inadecuada vía de ingreso a redes de apoyo en caso de emergencia</p> <p>.Válvula de hidratante en mal estado</p> <p>.Plan de emergencia para la zona de cafetería</p> |        |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                      |                                                            |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                      |                                                            |                          |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | SUBCATEGORIAS                                                                        | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                      | CODIGO                   |
| CATEGORIAS<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                      |                                                            |                          |
| Estrategias de Afrontamiento                                                                                                                                                                         | Yo a veces siento mucha impotencia y me da rabia y hay veces hasta lloro, pero yo sola, yo no es que de me le de quejando a uno, no, no. No lo demostrás aquí es delante de la gente, tú tampoco o tu frente a la gente como                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | . Impotencia y rabia                                                                 | . Impotencia y rabia                                       | EA FIMRA                 |
|                                                                                                                                                                                                      | Yo trato de llorar sola, esto me afecta psicológicamente, yo estuve con psicóloga. Psicológicamente me afecta, yo a veces tampoco puedo dormir, cuando me despierta ese reloj, uy, a mí me provoca coger ese reloj y mandarlo a la PM. Porque sé que me tengo que levantar con dolores, rígida, bañarme con mi horario de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | .Llorar me afecta psicológicamente<br>.Quedarse callado<br>.Dificultades para dormir | .Quedarse callado<br>.Dificultades para dormir             | EA F DORMI<br>EA F CALLA |
|                                                                                                                                                                                                      | Yo ahora cumplo 56 el próximo año. Ya sería el otro, yo decía aguantar de pronto hasta allá, renunciar y reclamar lo que tenga pensión y ya. Donde dice usted no puede hacer eso como hacerlo, pero es que es más duro, no saber de que no ha dormido y tiene que venirse para acá indispueto a trabajar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | .Renunciar al trabajo                                                                | .Renunciar al trabajo                                      | EA F RENUN               |
|                                                                                                                                                                                                      | Porque uno se pone en los zapatos del profesor de los estudiantes, le están pagando a uno, obvio uno está enfermo, pero es triste, es triste eso, pero nos ha pasado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | .Sentimientos de tristeza                                                            | .Sentimientos de tristeza                                  | EA F TRIS                |
|                                                                                                                                                                                                      | Pero ahí dónde ahí donde tú estabas haciendo mención ahorita de que había existido unas formas y unas alternativas aquí una es, por ejemplo, sentarse con la responsable del área de seguridad y salud en el trabajo de allá y comentar un poco cómo va la dinámica, como son los procesos y los procedimientos y de lo que tú estás diciendo es de punto de vista de de Del sindicato mirar cómo con el comité se puede hacer acompañamiento y seguimiento en dos sentidos, 1 en cuanto a. Los casos porque es que hay casos que están que no hay seguimiento y control y no se resuelven y dos frente al impacto emocional que usted está generando hacia usted | .Manejo de los casos médicos con el área SST                                         | .Manejo de los casos médicos con el área SST               | EA F CASOMD              |
|                                                                                                                                                                                                      | Bueno, en manejar las situaciones de problemas, eso depende del problema. O sea, si tú tienes conocimiento sobre una problemática y ya se le dio, puedes afrontar el problema, pero si tú no tienes conocimientos sobre la problemática y no has leído sobre la problemática                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | .Conocimiento de la norma si haces parte del sindicato                               | .Conocimiento de la norma si haces parte del sindicato     | EA F NORMA               |
|                                                                                                                                                                                                      | porque a ver si uno se pone franco ninguna de las organizaciones está comprometida con el hecho de ir a buscarle una solución a eso. Sí a la situación de los bailes de cada ocho días, de la rumba descontroladas. Ningún sindicato hay que decirlo, ni siquiera este. No hemos puesto la mano en el corazón a decir, vamos a presionar al rector a decirle a ver qué es lo que pasa con, no.                                                                                                                                                                                                                                                                    | .Presionar a los administrativos (rector, Sst y Sindicato)                           | .Presionar a los administrativos (rector, Sst y Sindicato) | EA F PRESION             |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                 | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                         | CODIGO                                 |
| CATEGORIAS<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |
|                                                                                                                                                                                                      | . Se han hablado de las propuestas y lo demás, pero todo queda, y llega hasta el punto en el que no es que todo está permitido y eso hace parte de la cultura de la Universidad, eso le explicaron la otra vez a ellos allá. La Universidad es un espacio cultural abierto válido para hacer todo ese tipo de situaciones                                                                                                                                                                                                                           | .Propuestas de solución sin desarrollarse                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |
|                                                                                                                                                                                                      | Pero como los tiempos cambiaron. Sí, ahora hay una legislación muy fuerte. Hay una parte que, que es la parte disciplinaria que se está aplicando mucho, no, entonces ya los problemas no los podes resolver tanto a golpes. A mí por lo menos lo particular me toca como, pues restringirme mucho más por conocimiento de causa que ya no se puede tocar a nadie                                                                                                                                                                                   | .Aplicación de la norma<br>.No hay respaldo de la universidad en la resolucion de problemas                                                                                                                                   | .Aplicación de la norma<br>.No hay respaldo de la universidad en la resolucion de problemas                                                                                                                                   | EAFNORESPALU                           |
|                                                                                                                                                                                                      | los problemas nosotros tratamos de resolverlos de alguna manera y que salgan bien, pero no hay un protocolo que es como el manejo de, un manejo general que se le debe dar porque son empleados públicos, de trato a la persona y demás, pero cuando las cosas se salen de mal, qué es lo que realmente ocurre aquí, porque aquí hay mucha beligerancia, hay mucha resistencia                                                                                                                                                                      | .No hay protocolos para resolver los problemas laboral<br>.Desconocimiento de la normas en la u y resistencia por parte de los estudiantes afecta al trabajador<br>.No hay solución referente a las rumbas de los estudiantes | .No hay protocolos para resolver los problemas laboral<br>.Desconocimiento de la normas en la u y resistencia por parte de los estudiantes afecta al trabajador<br>.No hay solución referente a las rumbas de los estudiantes | EAFNOPRORES<br>EAFRESIEST<br>EAFNORUMB |
|                                                                                                                                                                                                      | pues a ti también te toca tirar resistencia y te toca hacerte beligerante a tu forma, pero buscando una manera de que no haya una afectación hacia uno, entonces, cómo tirar y salir, no tirar y quedarse allí porque te va a afectar, Sí, es en algún momento entrar con cierta fuerza y retirarte. Buscar la forma en que los ánimos se aplaquen, pero no hay un protocolo, es que ahorita tengas que usted se tiene que manejar de esta manera y entonces la salida va a ser este, la Universidad va a ser tal, no, todos lo resolvemos nosotros | .Responder con beligerancia y cierta fuerza                                                                                                                                                                                   | .Responder con beligerancia y cierta fuerza                                                                                                                                                                                   | EAFFUERZ                               |
|                                                                                                                                                                                                      | , entonces de una vez nosotros nos íbamos con agresividad, pero ya después, con el tiempo, cuando ya empezaron con la esta de la acreditación. De que cada año teníamos que estar recibiendo una capacitación para poder que nos den el carné, quedamos certificados, entonces desde ahí empezamos a trabajar y analizar de bueno, que está bueno. ¿Y esto qué? Nosotros estábamos cometiendo un error de enfrentar unos problemas que, que lo enfrentamos, pero que la Universidad nos dejaba solo y todavía nos sigue dejando solos               | .Conciencia de no responder con agresividad<br>.El vigilante soluciona los problemas solo                                                                                                                                     | .Conciencia de no responder con agresividad<br>.El vigilante soluciona los problemas solo                                                                                                                                     | EAFNOAGRES                             |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                |                                                                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                |                                                                |            |
| CATEGORIAS                                                                                                                                                                                           | TESTIMONIOS O RELATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SUBCATEGORIAS                                                  | CATEGORÍAS INDUCTIVAS                                          | CODIGO     |
| CATEGORIAS<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                |                                                                |            |
|                                                                                                                                                                                                      | porque si nosotros tenemos un problema personal con una persona, generado por le trabajo, la Universidad no nos respaldan a nosotros, nosotros de nuestro bolsillo, si el problema es mayor, nosotros tenemos que sacar plata conseguir un abogado para qué, para que nos solucione nuestro problema que vamos a tener | .El vigilante asume los servicios jurídicos cuando lo necesite | .El vigilante asume los servicios jurídicos cuando lo necesite | EAFSERJURI |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS<br>CODIFICACION                                                                                                                                                     |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                      |                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023 |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                      |                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                      |                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO          |                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |
| CATEGORIAS INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                | CODIFICACION                                                  | CUANTITATIVAS                                                                                                                                                                                                                                                      | CATEGORIA INDUCTIVAS<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO | CODIFICACION         | CUANTITATIVAS                                                                                                                                                                                                                                          |
| .No hay claridad de funciones por modalidad de contratos<br>-Inequidad de contratos laborales<br>.Las porterías son muy estresantes<br>.Enfermedades laborales ocasionadas por la carga laboral      | CARNCF<br>CARPOE<br>CARENL                                    | ORGANIZACION Y<br>METODO<br>Adecuado Tiempo de trabajo<br>Adecuada Retribución económica<br>Manejo de Carga de trabajo<br>Diferencias frente a la Calidad de contrato<br>Diferencias frente a la Justicia contractual<br>Diferencias frente a la Promoción laboral | .Impotencia y rabia                                  | EAFIMRA              | Estrategia de Solución de problemas CS<br>Estrategia reevaluación positiva CS<br>Estrategia de Búsqueda de apoyo social AV<br>Estrategia evitación emocional AV<br>Estrategia de búsqueda de apoyo profesional AV<br>Estrategia evitación cognitiva AV |
| . Mejorar relación de interdependencias GH-SST , SST y supervisores<br>.Falta actividades de bienestar<br>.Los vigilantes son los                                                                    | RELINTER<br>RELFB<br>RELFIN<br>RELJERE<br>RELJERE<br>RELFMACC | ORGANIZACION Y<br>ENTORNO                                                                                                                                                                                                                                          | .Quedarse callado<br>.Dificultades para dormir       | EAFDORMI<br>EAFCALLA | Estrategia negación AV<br>Estrategia reacción agresiva CN<br>Estrategia de espera CN                                                                                                                                                                   |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                         |              |                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CODIFICACION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                         |              |                                                                                                                                         |
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                                |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                         |              |                                                                                                                                         |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                         |              |                                                                                                                                         |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO             |              |                                                                                                                                         |
| CATEGORIAS<br>INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | CODIFICACION                                           | CUANTITATIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                             | CATEGORIA INDUCTIVAS<br>ESTRATEGIAS DE<br>AFRONTAMIENTO | CODIFICACION | CUANTITATIVAS                                                                                                                           |
| primeros respondientes<br>.Falta Plan de inducción para estudiantes<br>.Falta de respeto por los vigilantes y área de aseo<br>-Jerarquización en las relaciones sociales<br>.Fortalecer los mecanismos de acceso a la Universidad<br>-Manejo inadecuado de los deberes de los estudiante<br>.Relaciones sociales son confrontativas | RELDEBE<br>RELCONF                                     | Buen Entorno físico<br>Adecuado Compañerismo<br>Respeto grupo de trabajo<br>Diferencias frente a la Exposición a Riesgos laborales<br><br>ORGANIZACION Y PERSONA<br>Satisfacción de intereses<br>Exigencias según capacidades<br>Adaptación a las políticas de la empresa<br>Aceptación del como trabajar |                                                         |              | Estrategia expresión de dificultad CN<br>Diferencias frente a Estrategia de religión CN<br>Diferencias frente a Estrategia Autonomía AV |
| .Los vigilantes no tienen espacios digno de trabajo<br>.Falta inspección a puestos de trabajo<br>.Falta aplicar procedimiento de reintegro laboral                                                                                                                                                                                  | SOPNDIG<br>SOFINS<br>SOFREINT                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | .Renunciar al trabajo                                   | EAFREUNUN    |                                                                                                                                         |
| .La brigada está definida en papel pero no en acción<br>.Falta protocolo para Inundaciones de rotura de tuberías<br>.Laboratorio de química no hay equipos de manejo del fuego<br>.Los vigilantes tienen espacios de trabajo sin baño y hay transformadores<br>. No haya mitigación en caso de escape de gas natural                | PEMBRI<br>PEFPINUN<br>PELABMFU<br>PEPVIGINA<br>PENMGAS |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | .Sentimientos de tristeza                               | EAFTRIS      |                                                                                                                                         |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                    |                                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------|
| CODIFICACION                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |               |
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                |                                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |               |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                            |                                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |               |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                                               |                                                                                      |               | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                                                     |                                        |               |
| CATEGORIAS<br>INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                            | CODIFICACION                                                                         | CUANTITATIVAS | CATEGORIA INDUCTIVAS<br>ESTRATEGIAS DE<br>AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                                         | CODIFICACION                           | CUANTITATIVAS |
| .Las capacitaciones del sindicato permite conocimiento de la norma<br>.Reentrenamiento anual especializado para vigilancia<br>.Falta autoridad para el cargo de vigilancia                                                          | CAPSNOR<br>CAPESPE<br>CAFAUTOR                                                       |               | .Manejo de los casos médicos con el área SST                                                                                                                                                                                    | EAFCASOMD                              |               |
| .Riesgo público por rumbas estudiantiles<br>.Resolucion de problemas, no hay apoyo administrativo<br>.Capacitar en economía del hogar                                                                                               | PTRPUB<br>PTRESONO<br>PTCAPECO                                                       |               | .Conocimiento de la norma si haces parte del sindicato                                                                                                                                                                          | EAFNORMA                               |               |
| .No hay un sistema de valoración de desempeño                                                                                                                                                                                       | RECNODES                                                                             |               | .Presionar a los administrativos (rector, Sst y Sindicato)                                                                                                                                                                      | EAFPRESION                             |               |
| .Hay mas carga laboral en contratistas que nombrados<br>.Diferencia de participación en actividades de capacitación<br>.Diferencia en beneficios académicos y de recreación<br>.Diferencias de remuneración salarias según contrato | MOCMCARC<br>MODIFCAP<br>MODIFBEN<br>MODIFSAL                                         |               | .Aplicación de la norma<br>.No hay respaldo de la universidad en la resolucion de problemas                                                                                                                                     | EAFNORESPALU                           |               |
| .Falta intervención administrativa para la venta de SPA<br>.Ataques físicos y verbales a vigilantes<br>.Inadecuada iluminación después de las 6pm<br>.Temor al realizar las rondas                                                  | ENTFSPA<br>ENTATAQU<br>ENTILUM<br>ENTTEMRON<br>ENTMESCAL<br>ENTSOSUICI<br>ENTRPROPUB |               | .No hay protocolos para resolver los problemas laborales<br>.Desconocimiento de la normas en la u y resistencia por parte de los estudiantes afecta al trabajador<br>.No hay solución referente a las rumbas de los estudiantes | EAFNOPRORES<br>EAFRESIEST<br>EAFNORUMB |               |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                              |               |                                                                                           |              |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| CODIFICACION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                              |               |                                                                                           |              |               |
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                            |                                                                              |               |                                                                                           |              |               |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                              |               |                                                                                           |              |               |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                              |               | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO                                               |              |               |
| CATEGORIAS<br>INDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | CODIFICACION                                                                 | CUANTITATIVAS | CATEGORIA INDUCTIVAS<br>ESTRATEGIAS DE<br>AFRONTAMIENTO                                   | CODIFICACION | CUANTITATIVAS |
| perimetrales<br>.Mantenimiento a escaleras<br>.Casos de sobredosis y suicidio en estudiantes<br>.Falta protocolos de manejo riesgo publico                                                                                                                                                                                      |                                                                              |               |                                                                                           |              |               |
| .Conocimiento en normatividad en SST<br>.La Toma de decisión es conflictiva<br>Velar por los derechos del trabajador<br>.Protección y mejora de condiciones laborales<br>.Iniciar trabajo cooperativo con SST<br>.Beneficio del fuero sindical o circunstancial                                                                 | ASINNORMA<br>ASINTDECI<br>ASINDERECH<br>ASINMEJCON<br>ASININISST<br>ASINFUER |               | .Responder con beligerancia y cierta fuerza                                               | EAFFUERZ     |               |
| .Falta de formación a brigada en primeros auxilios<br>.Puntos de inyección taponados con basura<br>.Dotar equipos de emergencia para p auxilios por cada edificio<br>.Inadecuada vía de ingreso a redes de apoyo en caso de emergencia<br>.Válvula de hidratante en mal estado<br>.Plan de emergencia para la zona de cafetería | MEJBRIGA<br>MEJINYEC<br>MEEQEMERG<br>MEVIASRED<br>MEVALVUL<br>MEPEMERCAF     |               | .Conciencia de no responder con agresividad<br>.El vigilante soluciona los problemas solo | EAFNOAGRES   |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                              |               | .El vigilante asume los servicios jurídicos cuando lo necesite                            | EAFSERJURI   |               |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS<br>TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                    |                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                               |                                                |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                           |                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                               |                                                |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                               |                                                |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                               | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO    |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |
| SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | CODIFICACION               | Categorías definitivas cualitativas                                                                                                                                                                                             | Datos Cuantitativos                                                                                                                                                                           | Categorías Analíticas                                                                                                         | SUBCATEGORIAS                                  | CODIFICACION         | Categorías definitivas cualitativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Datos Cuantitativos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Categorías Analíticas                                                                                                                                                                               |
| .No hay claridad de funciones por modalidad de contratos<br>.Las porterías son muy estresantes<br>.Enfermedades laborales ocasionadas por la carga laboral                                                                                                                                                                     | CARNCF<br>CARPOE<br>CARENL | .No hay claridad de funciones por modalidad de contratos<br>-Inequidad de contratos laborales<br>.Jerarquización de relaciones sociales                                                                                         | ORGANIZACIÓN Y METODO Adecuado<br>Tiempo de trabajo Adecuada<br>Retribución económica<br>Manejo de Carga de trabajo                                                                           | Diferencias frente a la calidad de contrato<br><br>El método de recolección de datos permite la deducción de otras categorías | .Impotencia y rabia                            | EAFIMRA              | Las estrategias de afrontamiento más relevantes fueron:<br><br>.Sentimientos de tristeza, impotencia y rabia<br>-Quedarse callado<br>.Responder con beligerancia y cierta fuerza<br>.Conciencia de no responder con agresividad<br>.Renunciar al trabajo<br>.Dificultades para dormir<br>.Presión administrativa (rector, Sst y Sindicato) | Estrategia de Solución de problemas CS<br>Estrategia reevaluación positiva CS<br>Estrategia de Búsqueda de apoyo social AV<br>Estrategia evitación emocional AV<br>Estrategia de búsqueda de apoyo profesional AV<br>Estrategia evitación cognitiva AV<br>Estrategia negación AV<br>Estrategia reacción agresiva CN<br>Estrategia de espera CN | No utilizan la Estrategia de reacción agresiva<br><br>Algunas veces utilizan la estrategia de evitación cognitiva<br><br>El método de recolección de datos permite la deducción de otras categorías |
| . Mejorar relación de interdependencias Sindicato SST y supervisores<br>.Falta actividades de bienestar<br>.Los vigilantes son los primeros respondientes<br>.Falta Plan de inducción para estudiantes<br>.Falta de respeto por los vigilantes y área de aseo<br>-Jerarquización en las relaciones sociales<br>.Fortalecer los |                            | .Mejorar la relación de interdependencias sindicato, SST y supervisores<br>.Deficiencia operativas del plan de emergencia<br>.Deficiencia en los programas de inspección de trabajo<br>.Plan de formación oportunos y efectivos | Diferencias frente a la Calidad de contrato<br>Diferencias frente a la Justicia contractual<br>Diferencias frente a la Promoción laboral<br><br>ORGANIZACIÓN Y ENTORNO<br>Buen Entorno físico |                                                                                                                               | .Quedarse callado<br>.Dificultades para dormir | EAFDORMI<br>EAFCALLA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                        |                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                       |                                             |              |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS                                                                                                                                                                                                 |                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                       |                                             |              |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                    |                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                       |                                             |              |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
| SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS                                                                                                                                                                                                                |                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                       |                                             |              |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
| CATEGORIA 1<br>CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                   |                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                       | CATEGORIA 2<br>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO |              |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
| SUBCATEGORIAS                                                                                                                                                                                                                           | CODIFICACION                                           | Categorías definitivas cualitativas                                                                                                             | Datos Cuantitativos                                                                                         | Categorías Analíticas | SUBCATEGORIAS                               | CODIFICACION | Categorías definitivas cualitativas                                                                                                                                | Datos Cuantitativos                                                                                                                     | Categorías Analíticas |
| mecanismos de acceso a la Universidad<br>-Manejo inadecuado de los deberes de los estudiante<br>.Relaciones sociales son confrontativas                                                                                                 |                                                        | .No cumplimiento del procedimiento de reintegro laboral<br>.Falta de protocolos para mitigar la alta exposición a riesgo publico                | Adecuado Compañerismo<br>Respeto grupo de trabajo<br>Diferencias frente a la Exposición a Riesgos laborales |                       |                                             |              | .Desconocimiento de las normas y deberes estudiantiles y resistencia, que afecta al trabajador<br>.No hay respaldo de la Universidad en la resolución de problemas | Estrategia expresión de dificultad CN<br>Diferencias frente a Estrategia de religión CN<br>Diferencias frente a Estrategia Autonomía AV |                       |
| .Los vigilantes no tienen espacios digno de trabajo<br>.Falta inspección a puestos de trabajo<br>.Falta aplicar procedimiento de reintegro laboral                                                                                      | SOPNDIG<br>SOFINS<br>SOFREINT                          | .Falta de intervención administrativa a la venta y control de sustancias psicoactivas                                                           | ORGANIZACIÓN Y PERSONA<br>Satisfacción de intereses<br>Exigencias según capacidades                         |                       | .Renunciar al trabajo                       | EAFREUNUN    |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |
| .La brigada está definida en papel pero no en acción<br>.Falta protocolo para Inundaciones de rotura de tuberías<br>.Laboratorio de química no hay equipos de manejo del fuego<br>.Los vigilantes tienen espacios de trabajo sin baño y | PEMBRI<br>PEFPINUN<br>PELABMFU<br>PEPVIGINA<br>PENMGAS | -Falta de aplicación de normas y deberes de los estudiantes universitarios<br>.La Asociación sindical protege los derechos de los trabajadores. | Adaptación a las políticas de la empresa<br>Aceptación del como trabajar                                    |                       | .Sentimientos de tristeza                   | EAFTTRIS     |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                       |

| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b><br><b>TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS</b>                                                                                                                   |                                |                                            |                            |                              |                                                            |                     |                                            |                            |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023</b> |                                |                                            |                            |                              |                                                            |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS</b>                                                                                                                                                                             |                                |                                            |                            |                              |                                                            |                     |                                            |                            |                              |
| <b>CATEGORIA 1</b><br><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                                                                                                         |                                |                                            |                            |                              | <b>CATEGORIA 2</b><br><b>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</b>  |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                                                                                                                                        | <b>CODIFICACION</b>            | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> | <b>SUBCATEGORIAS</b>                                       | <b>CODIFICACION</b> | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> |
| hay transformadores<br>. No haya mitigación en caso de escape de gas natural                                                                                                                                |                                |                                            |                            |                              |                                                            |                     |                                            |                            |                              |
| .Las capacitaciones del sindicato permite conocimiento de la norma<br>.Reentrenamiento anual especializado para vigilancia<br>.Falta autoridad para el cargo de vigilancia                                  | CAPSNOR<br>CAPESPE<br>CAFAUTOR |                                            |                            |                              | .Manejo de los casos médicos con el área SST               | EAFCASOMD           |                                            |                            |                              |
| .Riesgo público por rumbas estudiantiles<br>.Resolucion de problemas, no hay apoyo administrativo<br>.Capacitar en economía del hogar                                                                       | PTRPUB<br>PTRESONO<br>PTCAPECO |                                            |                            |                              | .Conocimiento de la norma si haces parte del sindicato     | EAFNORMA            |                                            |                            |                              |
| .No hay un sistema de valoración de desempeño                                                                                                                                                               | RECNODES                       |                                            |                            |                              | .Presionar a los administrativos (rector, Sst y Sindicato) | EAFPRESION          |                                            |                            |                              |
| .Hay más carga laboral en                                                                                                                                                                                   | MOCMCARC<br>MODIFCAP           |                                            |                            |                              |                                                            |                     |                                            |                            |                              |

| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b><br><b>TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS</b>                                                                                                                                                                           |                                                                                      |                                            |                            |                              |                                                                                             |                     |                                            |                            |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023</b>                                                         |                                                                                      |                                            |                            |                              |                                                                                             |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS</b>                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                      |                                            |                            |                              |                                                                                             |                     |                                            |                            |                              |
| <b>CATEGORIA 1</b><br><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                      |                                            |                            |                              | <b>CATEGORIA 2</b><br><b>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</b>                                   |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <b>CODIFICACION</b>                                                                  | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> | <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                        | <b>CODIFICACION</b> | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> |
| contratistas nombrados<br>.Diferencia de participación en actividades de capacitación<br>.Diferencia en beneficios académicos y de recreación<br>.Diferencias de remuneración salariales según contrato                                                             | MODIFBEN<br>MODIFSAL                                                                 |                                            |                            |                              |                                                                                             |                     |                                            |                            |                              |
| .Falta intervención administrativa para la venta de SPA<br>.Ataques físicos y verbales a vigilantes<br>.Inadecuada iluminación después de las 6pm<br>.Temor al realizar las rondas perimetrales<br>.Mantenimiento a escaleras<br>.Casos de sobredosis y suicidio en | ENTFSPA<br>ENTATAQU<br>ENTILUM<br>ENTTEMRON<br>ENTMESCAL<br>ENTSOSUICI<br>ENTRPROPUB |                                            |                            |                              | .Aplicación de la norma<br>.No hay respaldo de la universidad en la resolución de problemas | EAFNORESPA<br>LU    |                                            |                            |                              |

| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b><br><b>TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS</b>                                                                                                                                                                    |                                                                              |                                            |                            |                              |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |                                            |                            |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023</b>                                                  |                                                                              |                                            |                            |                              |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS</b>                                                                                                                                                                                                                              |                                                                              |                                            |                            |                              |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |                                            |                            |                              |
| <b>CATEGORIA 1</b><br><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                                                                                                                                                          |                                                                              |                                            |                            |                              | <b>CATEGORIA 2</b><br><b>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</b>                                                                                                                                                                     |                                        |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                                                                                                                                                                                         | <b>CODIFICACION</b>                                                          | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> | <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                                                                                                                                                          | <b>CODIFICACION</b>                    | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> |
| estudiantes<br>.Falta protocolos de manejo riesgo publico                                                                                                                                                                                                    |                                                                              |                                            |                            |                              |                                                                                                                                                                                                                               |                                        |                                            |                            |                              |
| .Conocimiento en normatividad en SST<br>.La Toma de decisión conflictiva<br>Velar por los derechos del trabajador<br>.Protección y mejora de condiciones laborales<br>.Iniciar trabajo cooperativo con SST<br>.Beneficio del fuero sindical o circunstancial | ASINNORMA<br>ASINTDECI<br>ASINDERECH<br>ASINMEJCON<br>ASININISST<br>ASINFUER |                                            |                            |                              | .No hay protocolos para resolver los problemas laboral<br>.Desconocimiento de la normas en la u y resistencia por parte de los estudiantes afecta al trabajador<br>.No hay solución referente a las rumbas de los estudiantes | EAFNOPRORES<br>EAFRESIEST<br>EAFNORUMB |                                            |                            |                              |
| .Falta de formación a brigada en primeros auxilios<br>.Puntos de inyección taponados con basura<br>.Dotar equipos de emergencia para p                                                                                                                       | MEJBRIGA<br>MEJINyec<br>MEEQEMERG<br>MEVIASRED<br>MEVALVUL<br>MEPEMERCAF     |                                            |                            |                              | .Responder con y beligerancia cierta fuerza                                                                                                                                                                                   | EAFFUERZ                               |                                            |                            |                              |

| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b><br><b>TRIANGULACION DATOS CUALI-CUANTITATIVOS</b>                                                                                                                   |                     |                                            |                            |                              |                                                                                           |                     |                                            |                            |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023</b> |                     |                                            |                            |                              |                                                                                           |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS DEDUCTIVAS</b>                                                                                                                                                                             |                     |                                            |                            |                              |                                                                                           |                     |                                            |                            |                              |
| <b>CATEGORIA 1</b><br><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                                                                                                         |                     |                                            |                            |                              | <b>CATEGORIA 2</b><br><b>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</b>                                 |                     |                                            |                            |                              |
| <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                                                                                                                                        | <b>CODIFICACION</b> | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> | <b>SUBCATEGORIAS</b>                                                                      | <b>CODIFICACION</b> | <b>Categorías definitivas cualitativas</b> | <b>Datos Cuantitativos</b> | <b>Categorías Analíticas</b> |
| auxilios por cada edificio<br>.Inadecuada vía de ingreso a redes de apoyo en caso de emergencia<br>.Válvula de hidratante en mal estado<br>.Plan de emergencia para la zona de cafetería                    |                     |                                            |                            |                              |                                                                                           |                     |                                            |                            |                              |
|                                                                                                                                                                                                             |                     |                                            |                            |                              | .Conciencia de no responder con agresividad<br>.El vigilante soluciona los problemas solo | EAFNOAGRES          |                                            |                            |                              |
|                                                                                                                                                                                                             |                     |                                            |                            |                              | .El vigilante asume los servicios jurídicos cuando lo necesite                            | EAFSERJURI          |                                            |                            |                              |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO:</b> CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ANALISIS RESULTADOS DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE UN GREMIO SINDICAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>Los trabajadores de un gremio sindical, población estudio de esta investigación perciben que sus demandas físicas, se relacionan con el grado en que el trabajo exige algunas veces carga física, pero esta permeado más por las demandas cognitivas, con el grado en que el trabajo exige excesiva concentración, precisión, atención diversificada y memoria. Las demandas emocionales hacen referencia al grado en que el trabajo exige la excesiva implicación del trabajador a nivel emocional, por tratar con personas o por tener que convencer o persuadir a otros”, realizar tareas tediosas principalmente con la gestión de problemas administrativos, jerárquicas, tareas molestas inesperadas y control y manejo de riesgo público no intervenido por las partes para contrarrestar el riesgo público en el área de vigilancia.</p> <p>Esguerra Pablo; Gómez, Miguel (2013) Postulan en su tesis, Dentro de sus conclusiones exponen como “la modalidad contractual por C.T.A tiene efecto directo en la exposición a riesgos psicosociales de tipo laboral en la E.S.E., pues su tipo de vinculación incrementa los riesgos referentes a la percepción de seguridad laboral y al manejo de los tiempos de trabajo”.<br/> Por otro lado, “muchas de las entidades públicas han utilizado de manera irregular la vinculación de personal como contratista, amparándose erróneamente en lo establecido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, desdibujando una verdadera relación laboral regida sea por contrato de trabajo o legal”(18)</p> <p>Se percibe dificultades en el Conflicto de rol según la modalidad de contrato nombramiento o contratista, los trabajadores perciben exigencias de su ambiente socio-laboral que son incompatibles entre sí. Es decir, recibir instrucciones contradictorias de una misma persona o más, el cual puede ser un factor que incida en el establecimiento de relaciones sociales adecuadas, o centrar las relaciones sociales no desde el dialogo sino desde lo confrontativo.</p> <p>No se evidencia un programa de Valoración de desempeño laboral que permita una retroalimentación de las fortalezas y debilidades o aspectos a mejorar por parte de los jefes inmediatos. Los trabajadores manifiestan que ni la Organización, ni la Jefatura o la sección donde pertenecen en la Universidad, nunca dan un reconocimiento sobre sus funciones y desarrollo de tareas. Según el European Industrial Relations Dictionary (2009), las condiciones de trabajo “se refieren al ambiente de trabajo y los aspectos de los términos y condiciones de empleo de un empleado. Esto cubre asuntos tales como: la organización del trabajo y las actividades laborales; formación, competencias y empleabilidad; salud, seguridad y bienestar; y el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal”</p> <p>Los procesos de formación de especializada para el personal de vigilancia son relevantes ya que les permite mejorar la competencia profesional y la productividad y desarrollar actitudes de resolución de problemas más asertivos. Es un factor de gran oportunidad de desarrollo personal para los trabajadores, referente a adquirir conocimientos de la normatividad laboral donde pueden poner en práctica en su contexto laboral y a disposición de apoyo a otros</p> <p>Los planes de emergencia educativa son el conjunto de medidas y acciones desarrollado para organizar, facilitar los operativos y recuperarse de forma efectiva en situaciones de emergencias y desastres, la percepción de los trabajadores la define como una acciones de mejora prioritaria en la comunidad educativa; teniendo en cuenta que la brigada esta definida en papel pero no en acción, no se cuenta con procesos de formación a los brigadistas en primeros auxilios, control de incendio y ejercicios de evacuación.</p> <p>Además identifican 4 frentes de trabajo que el área de SST debería empezar a trabajar como son: la Falta de protocolos de emergencia por Inundaciones de rotura de tuberías; Revisar y validar en las áreas de laboratorio de química, lo equipos para manejo y control de fuego, no existe un plan de mitigación para los casos de escape de gas natural y un plan operativo para las áreas de cafetería, se han planteado y reportado estas deficiencias pero SST no ha realizado los ajustes y mejoras</p> <p>La asociación sindical es una red de apoyo a la protección y seguridad de los derechos laborales de los trabajadores, es el organismo por el cual se debe garantizar el cumplimiento del SGSST en la Universidad, el Sindicato debe fortalecer sus relaciones con las interdependencias como SST y supervisores en pro de la implementación real a lo que compete el</p> |

| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| <b>ANALISIS RESULTADOS DATOS CUALITATIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
| <p>cumplimiento de los requisitos que conforman el Sistema de seguridad y salud en el trabajo, priorizando: Inspección de puestos de trabajo, plan de emergencia, formación de brigadistas, procedimiento de reubicación laboral, riesgo público y seguimiento a mejoras de condiciones reportadas por los trabajadores: Se hace vital que el sindicato establezca mecanismos de participación en sus comités de trabajo que propendan en la priorización de estas acciones de mejora dentro de los procesos de los sistemas de gestión de calidad y seguridad en la Universidad</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| <b>NORMAS Y DEBERES DE LOS ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES PUBLICAS UN CAMINO DE INTERVENCION PARA LA PRVEENCION DEL RIESGO PUBLICO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| <p>Establecer mesas de dialogo y reflexión frente a los estatutos de estudiantes universitarios del sector público, establecidos por la Universidad, definiendo las estrategias de cumplimiento al conjunto de normas, donde se establezcan los derechos y obligaciones como estudiante y ciertos aspectos del funcionamiento de los centros educativos.</p> <p>Priorizando las siguientes frentes a intervenir: Falta de intervención administrativa para la venta y consumo de SPA- sustancias psicoactivas al interior del centro educativo, falta de protocolos para la resolución de situación de orden público, manejo de casos por sobredosis y suicidio en estudiantes, prevención de ataques físicos y verbales a trabajadores, Inadecuada iluminación después de las 6pm que genera temor al realizar las rondas perimetrales.</p> <p>El trabajador se siente afectado por las condiciones o situaciones que se presentan ante todo los fines de semana, son condiciones prácticamente inhumanas, el tema de las drogas en el centro educativo, ellos refieren que existe una resolución donde ninguna entidad, puede haber venta de alucinógenos o licor y la Universidad ha permitido sin dar ningún tipo de alternativas que promuevan la prevención y manejo de estas situaciones de índole social y cultural.</p> <p>Hay zonas de la Universidad destinadas para el consumo y algunas veces los compañeros que están cerca de ese espacio, están constantemente, aspirando o sintiendo ese olor a marihuana y ha basuco, donde se generan condiciones precarias de trabajo para los empleados que estén expuestos y además las implicaciones de orden público que se puedan presentar al interior de la Universidad</p> <p>Estas condiciones precarias ocasionadas por estos comportamientos de los estudiantes, que se debe convivir con la Universidad, también lo sabe, el vicerrector administrativo, el vicerrector de bienestar universitario, pero no se le ha puesto, como se ha dicho mano dura sobre esa situación.</p> <p>Para los vigilantes después de las diez de la noche debemos mitigar esas situaciones, sacar la gente, pero ya prácticamente eso se volvió un problema laboral para la población trabajadora generándonos carga laboral, irritabilidad, rabia, estrés laboral, ataques y amenazas físicas y verbales a los trabajadores. Nos encontramos es un escenario o entrono laboral de inseguridad personal, física y laboral, después de las seis de la tarde, porque en la Universidad, no tiene buena iluminación, que cuando se sale a hacer la rondas perimetrales, se hacen con temor y miedo. Se hace prioritario fortalecer los mecanismos de acceso de los estudiantes.</p> |  |
| <b>CALIDAD DE MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| <p>En la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (Bernardo, 2009). Peiró y Prieto (1996) afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección. Según Blanch (2008b) este desarrollo del entorno organizacional es creado como un marco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo organizacional, es decir, el establecimiento del paradigma empresarial en instituciones que ofrecen servicios de carácter social. Su referencia es sustentada por las mudanzas del contexto socioeconómico, esto es, por el incremento de beneficios, por la generación constante de la productividad y por la mercantilización de todos los servicios de naturaleza social del mercado.</p> <p>Estas actuales formas de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su fuerte demanda socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del trabajo y de la actividad laboral (Antunes, 1995, 2005; Antunes &amp; Alves, 2004; Bauman, 1999, 2006; Beck, 2002; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Castells, 2000; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |

| PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| NOMBRE DEL PROYECTO: CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| ANALISIS RESULTADOS DATOS CUALITATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| ESTILOS DE AFRONTAMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <p>De acuerdo con lo planteado del presente trabajo, se considera que las estrategias de afrontamiento según la Escala de Estrategias de Coping Modificada [EEC-M] y los que se puedan identificar desde los datos cualitativos de esta investigación, que asumen los trabajadores de un gremio sindical que deben afrontar en su contexto laboral, se puede indicar que fueron las siguientes:</p> <p>Control emocional: esta estrategia es empleada cuando se tolera la situación por medio del control y la supresión de las emociones, Pérez y Rodríguez (2011). No se trata de negación, sino de controlar lo que se siente, de suprimir las emociones para no dejarse llevar por ellas, mantener el control hace que muchas veces los conflictos no crezcan o duren más de lo deseado por la persona, quien mantiene el control sin negar la realidad que vive. Ante todo para temas relacionados con los procedimientos de reintegro laboral que perciben no se desarrollan desde el SG-SST.</p> <p>Reacción agresiva, se evidencio que han asumido cierta conciencia de no reaccionar con este tipo de comportamientos para la resolución de problemas, teniendo en cuenta que en años pasados han generado consecuencias de tipo jurídico para el trabajador más que para la universidad, esta estrategia se destaca debido a que en ella se hace uso de la ira hacia la propia persona, otras personas u objetos, es una especie de catarsis a la que se recurre en un momento determinado Solís y Vidal (2006), la frustración hace que la persona sea hostil, que actúe desesperadamente y entonces se torne agresiva Londoño, Puerta, Arango, y Aguirre (2006). Esta estrategia se puede presentar en los momentos de intervenir en situaciones de orden público, falta de desconocimiento de las normas de comportamiento por parte de los estudiantes y al manifestar que no cuentan con protocolos de manejo de riesgo público generadas por las condiciones socio económicas y culturales de los estudiantes, específicamente en el control y manejo de las actividades nocturnas y de rumba que los estudiantes organizan y la cual la Universidad no genera apoyo, lo cual les determina a los mismos empleados solucionar solos estas situaciones.</p> <p>Refrenar el afrontamiento: con esta estrategia lo que se busca es hacer una pausa ante el problema, no es evadirlo o negarlo, sino posponer una reacción para dar más claridad al problema, conocerlo, estudiarlo, dar espacio a una perspectiva que permita enfrentarlo de la mejor manera Londoño, Puerta, Arango, y Aguirre (2006). Los empleados refieren la importancia de afianzar las relaciones de interdependencias laborales entre el Sindicato, Seguridad y salud en el trabajo y supervisores, para llevar a cabo las propuestas de mejora que se requieren, en la claridad de funciones según modalidad de contrato, plan de emergencia, Inspección de puestos de trabajo, mejora de condiciones</p> <p>Búsqueda de apoyo social: en esta estrategia el sujeto expresa sus emociones a otros con el fin de obtener ayuda de terceros, los grupos de apoyo pueden ser una forma de ejemplificar este tipo de estrategia Lazarus y Folkman (1984), es importante en esta estrategia el apoyo emocional o el recibir información respecto al problema que permita tolerarlo o solucionarlo Solís y Vidal.</p> <p>En gran manera sus estrategias de afrontamiento en su contexto laboral fueron permeadas que de acuerdo con las características del contexto en el cual está inmersa dicha población objeto de estudio, desde este punto de vista que se fundamentan como un referente en el cual se encuentra un espacio de confortabilidad que les permitirá refrenar el afrontamiento y posteriormente una búsqueda de alternativas con las cuales logren confrontar situaciones de resolución de conflictos.</p> <p>Estos escenarios se evidencia la influencia de un contexto cuyas características históricas, políticas, económicas, culturales, idiosincráticas y sociales, como son las Universidades públicas, deben ser resueltas desde los Directivos, además su proceso de conformación y consolidación ha estado permeada por la violencia, problemáticas de orden público, anudadas a unas interacciones sociales marcadas particularmente por la resistencia y cultura de los estudiantes que acceden a este tipo de universidades, en defensa de sus derechos a la educación.</p> <p>Identificar cómo los trabajadores mediante las estrategias que implementan intentan modificar significados, esto a partir de esfuerzos que se traducen en acciones como manifestaciones de rabia e impotencia, ya sean verbal o física, por parte de algunas personas, ellos asumen su reacción de la misma forma, pero que han establecido los últimos años una concientización de las implicaciones propias y al respeto por los derechos humanos.</p> |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROCESAMIENTO DATOS CUALITATIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>NOMBRE DEL PROYECTO:</b> CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>ANALISIS RESULTADOS DATOS CUALITATIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Además, las Circunstancias que en un escenario caracterizado por su compleja situación de orden público, en efecto insta que el principal motivo de recurrir a sentimientos de frustración y beligerancia permitiendo insertarse en otras esferas, de poco control con los estudiantes, ya sea desde sus necesidades políticas, públicas y sociales. las dinámicas en las que transcurren los procesos de conformación de la Universidad pública, llevan a entender que las problemáticas que la aquejan y que se adhieren en la implementación de propuestas que las involucren en la transformación y consecución de recursos para los trabajadores a generar afiliación a asociación sindical, que les permita la seguridad en la protección de sus derechos, iniciar trabajo cooperativo con el área de Seguridad y salud en el trabajo, promover la participación activa de los comités del sindicato, con otros actores de la universidad que puedan afianzar el trabajo colaborativo en pro de la promoción y salud del trabajador.</p> <p>(Mariana y Herruzo; Guerrero como se citó en Ruiz, 2015); en otros referentes teóricos se describe como las estrategias de afrontamiento pueden mejorar la calidad de vida de las personas, a su vez potenciar un adecuado bienestar laboral, apuntando hacia la salud física y mental de los trabajadores. Concluyendo que, las estrategias de afrontamiento son importantes por su aporte a la reducción de los niveles de estrés, se tiene en cuenta que cada situación conlleva un nuevo aprendizaje, donde la generación de diversas y nuevas estrategias, permitirán mejorar la salud de los trabajadores, siendo un factor protector que coadyuvará en la prevención del incremento de los niveles de estrés.</p> |

## 8. DISCUSIÓN

El mundo laboral enfrenta diversas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales, derivados del impacto de la globalización económica, la informalidad, la búsqueda de flexibilización organizacional, dinamizando de forma positiva y/o negativa los escenarios materiales, técnicos de las actividades laborales, la calidad y cantidad de empleos existentes, las relaciones laborales, en función de nuevas condiciones de trabajo. Por tanto, las políticas y lineamientos internacionales como el Trabajo Decente y Desarrollo Sostenible buscan crear entornos de trabajo más confortables, satisfactorios, productivos, eficientes, desafiantes, que permitan crear oportunidades para la formación, crecimiento personal, profesional y laboral. Sin embargo, existen realidades sociales en el entorno laboral que propenden hacia la degradación de las condiciones salariales y de modalidad contractual, subempleo y la inseguridad e inestabilidad laboral(62).

Estas transformaciones crean nuevas formas de organización del trabajo, impregnadas por nuevos modelos de desarrollo laboral, cambios en los modos de empleo, subcontratación, trabajo temporal, cambios en los horarios, generando nuevas y diversas concepciones del trabajo y de la actividad laboral (Antunes, 1995, 2005; Antunes & Alves, 2004; Bauman, 1999, 2006; Beck, 2002; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Castells, 2000; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006)(20).

En la actualidad, las dinámicas cambiantes de la organización del trabajo repercuten positiva y/o negativamente en los trabajadores, donde se observa que las transformaciones en la calidad de los contratos laborales, a partir de su desarrollo o implementación, no ofrece los suficientes beneficios para los trabajadores. Peiró y Prieto (1996) afirman que *“la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia”* debido a las actuales condiciones laborales, donde se estiman privaciones que aíslan a los trabajadores de una cobertura básica de sus necesidades, tales como, seguridad, protección, bienestar y estabilidad(20). En consecuencia, la presente discusión presenta los resultados y el análisis concerniente a los elementos cuantitativos y cualitativos de manera complementaria y cohesiva.

Las condiciones de trabajo descritas por Blanch Sahagún & Cervantes (2010), se conciben como aquellas características y circunstancias ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales inmersas en el establecimiento de las relaciones y el desarrollo de la actividad laboral. Siendo un factor de alta relevancia en la investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo por su alta repercusión en el bienestar, seguridad, salud, motivación, satisfacción,

rendimiento, aparición de enfermedades laborales, accidentes de trabajo, eficiencia en la productividad laboral, absentismo y abandono de los puestos de trabajo; elementos que justifican la concepción, ejecución y desarrollo de la presente investigación, a partir de la evaluación sistemática y continua de las transformaciones cuantitativas y cualitativas de la Universidad, la gestión y mejora continua en el ámbito laboral(63).

La identificación de las características del trabajo a partir de las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento bajo el modelo teórico de Demandas, Recursos Laborales y Recursos Personales (DRL), permitió obtener información en primera medida de las posibles variables que podrían repercutir positiva o negativamente en la salud, el proceso motivacional y el bienestar de los trabajadores de la organización sindical, elementos claves para establecer una línea base para la intervención, auditoria y acciones de mejora continua desde el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad(64).

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se observa desde la percepción de las demandas laborales, elementos relevantes a describir en las condiciones de trabajo en Organización y método, desde la Carga Laboral percibida por los Trabajadores de la organización sindical, donde el 51% de las mujeres y 40% de los hombres lo valoran como pésima/regular, por la perspectiva de presencia de altas cargas de trabajo y la posible relación que asumen los trabajadores con las enfermedades laborales que presentan. Siendo las demandas físicas, las que se relacionan con el grado en que el trabajo exige carga física, por espacios de limpieza muy extensos en el caso de los de Servicios Varios, igualmente permeado por las demandas cognitivas, donde el trabajo exige concentración, precisión, atención diversificada y memoria. Las demandas emocionales que se relacionan con el grado en que el trabajo exige del trabajador a nivel emocional, por tratar con personas o por tener que convencer o persuadir a otros, realizar tareas tediosas principalmente con la gestión de problemas administrativos, jerárquicas, tareas molestas inesperadas y control y manejo de riesgo público no intervenido por las partes para contrarrestar el riesgo público en el caso del área de vigilancia.

Dentro de la percepción negativa de las condiciones de trabajo, se encuentra la participación en las decisiones organizacionales, donde se observa la media  $M=54\%$  de la percepción de pésimo/regular por parte de los trabajadores de la organización sindical. Por tanto, es de relevancia fortalecer las vías de comunicación y participación en las decisiones organizacionales, puesto que esto conlleva grandes beneficios para los trabajadores en la medida que se tendrán en cuenta sus ideas y/o argumentos, fortaleciendo un elemento fundamental del

modelo DRL, el cual es la motivación, por la relación que se deriva entre mayor sentido de propiedad en una decisión, mayor es el interés en la ejecución, incrementando los niveles de productividad y sentido de pertenencia por la organización. Existen diversos estudios organizacionales que lo fundamentan (Amado Fuguet, 2015), donde se estima que quienes participan de las decisiones organizacionales, logran comprender mejor las situaciones, los beneficios e implicaciones de las medidas que se adoptan, de igual forma postula que la comunicación abierta en una organización permite fortalecer una cultura organizacional del buen desempeño y adecuado clima laboral(65).

Desde la percepción de la Justicia en la contratación, remuneración y promoción laboral se observa una valoración negativa promedio (pésimo/regular) del 53% de los trabajadores de la organización sindical. A partir del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la justicia en la contratación, remuneración y promoción laboral se caracteriza como el derecho a un trabajo digno, o bien sea, a practicar un trabajo en condiciones dignas, donde se respeten los derechos fundamentales de la persona, así como los derechos de los trabajadores relacionados con las condiciones de seguridad laboral y remuneración, descrito en el artículo 7 del Pacto (Badilla et al, 2008). Por lo tanto, esta conceptualización que delimita la DIDH se relaciona con el concepto de trabajo decente, desarrollado por la OIT (1999) y que fundamenta la presente investigación(66).

Conforme a los lineamientos en el derecho al trabajo (Derechos Humanos Laborales) bajo condiciones equitativas y satisfactorias no solo es aplicable en la relación de trabajo subordinada, sino también en las nuevas modalidades contractuales o categorías de trabajo como las de los trabajadores por cuenta propia, los del sector informal, prestadores de servicios, agrícola, los refugiados, los domésticos y los trabajadores no remunerados. En consecuencia, debe prevalecer los siguientes elementos constitutivos del trabajo: *Un salario equitativo, Un salario de igual valor por igual trabajo, La posibilidad de que todo trabajador siga su vocación, La oportunidad para ser promovido, La estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, La limitación razonable de las horas de trabajo, El derecho al descanso y disfrute del tiempo libre*(66).

Dentro del componente de Retribución económica, se conceptualiza desde Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2008), los cuales señalan que la remuneración total “*es el conjunto de recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo. Incluye tres componentes: salario base, incentivos salariales y prestaciones sociales o retribuciones indirectas.*” Cabe resalta que bajo el concepto existen diferencias entre los trabajadores de la Universidad por su modalidad contractual, evidenciándose entre los 3 componentes del concepto, donde sus salarios base son

diferenciales a pesar de realizar las mismas funciones o tener el mismo cargo, donde los nombrados y provisionales cuentan con incentivos salariales, prestaciones sociales y prevendas, elementos que el prestador de servicios no posee(67).

Fernanda Barcellos y Thiago Duarte (2020) postulan en su investigación que las nuevas modalidades de contratación *“debilitan la fuerza sindical, la representación de los trabajadores y luego la disminución de los derechos y conquistas del contrato colectivo del trabajo”*, favoreciendo el incremento de la precariedad laboral y el debilitamiento de los derechos laborales a partir del detrimento de los principios de solidaridad y justicia social, seguridad, derechos sociales y laborales, limitando la consecución de un trabajo decente para todos, puesto que las organizaciones buscarán modificar las relaciones contractuales como método para mejorar sus utilidades y mantenerse dentro del mercado actual (Blanch, 2008)(68).

Dentro de la valoración de la Calidad del contrato, se obtiene que la mayor proporción de valoración negativa como pésima/mala se encuentran los prestadores de servicios con el 33%, seguido de los provisionales con 24% y los nombrados con un 2%. En consecuencia, el tipo de contrato y las condiciones en las que se ejecuta o reglamenta, repercute en el plano de la estabilidad o/e inseguridad laboral, muchos autores concuerdan por medio de referentes investigativos que un contrato indefinido o por nombramiento puede generar un estado mayor de bienestar en el individuo que aquel que exhibe condiciones de provisionalidad o por prestación de servicios, donde se encuentra una mayor presencia de altos niveles de riesgo, ya que este tendrá mayor presión y exigencias laborales, en aras de lograr productividad y de esta manera conservar por mayor tiempo su empleo. Autores como Blanch J. M. (2012), postula que:

*“ciertas modalidades de contrato laboral, entre las que destaca el temporal, como fuente de inseguridad en el empleo, lo que conlleva a que los colaboradores, tengan una condición laboral más flexible y un poco más desfavorable, frente a que quienes tienen un contrato fijo, pues el empleo temporal, exige un estado de alerta constante, manteniendo al día las propias competencias en los campos del saber general y de los saberes específicamente referidos a hacer, estar, ser y relacionarse con la gente”(69).*

Esguerra Pablo; Gómez, Miguel (2013) postulan en su tesis, dentro de sus conclusiones como *“la modalidad contractual por C.T.A tiene efecto directo en la exposición a riesgos psicosociales de tipo laboral en la E.S.E., pues su tipo de vinculación incrementa los riesgos referentes a la percepción de seguridad laboral y al manejo de los tiempos de trabajo”*. Por otro lado, muchas de las entidades públicas han utilizado de manera irregular la vinculación de personal como contratista, amparándose erróneamente en lo establecido en el artículo 32 de la Ley

80 de 1993, desdibujando una verdadera relación laboral regida sea por contrato de trabajo o legal. De igual manera, desde el análisis de los datos cualitativos, se percibe dificultades en el conflicto de rol según la modalidad de contrato nombramiento o contratista, donde los trabajadores perciben exigencias de su ambiente socio-laboral que son incompatibles entre sí, es decir, recibir instrucciones contradictorias de una misma persona o más, el cual puede ser un factor que incida en el establecimiento de relaciones sociales adecuadas, o centrar las relaciones sociales no desde el dialogo sino desde lo confrontativo.

A partir del análisis cualitativo, surgen elementos de alto valor para la comprensión de las condiciones de trabajo donde se obtiene variables emergentes que se articulan con los objetivos de la investigación. Dentro de este componente los trabajadores de la organización sindical refieren que dentro del actuar y gestión organizacional, no se evidencia un programa de valoración de desempeño laboral que permita una retroalimentación de las fortalezas y debilidades o aspectos a mejorar por parte de los jefes inmediatos. Los trabajadores manifiestan que ni la Organización, ni la Jefatura o la sección donde pertenecen en la Universidad, no les ha facilitado un reconocimiento sobre sus funciones y desarrollo de tareas.

Algunos referentes conceptuales postulan como la valoración del desempeño laboral conlleva grandes beneficios para los trabajadores y la organización, Irene Zurinaga (2023), relaciona la valoración del desempeño laboral con: (1) *Mejora la productividad*, en la medida que se tienen metas claras, que ayudan al trabajador a desempeñar su función, mejora la predisposición y motivación de este, en la medida que organiza mejor sus tiempos de trabajo y permite planificar los objetivos esperados. (2) *Fomenta el desarrollo personal y profesional*, al permitir la identificación de sus fortalezas y debilidades, mejorando su crecimiento, desarrollo y adquisición de nuevas habilidades y experiencias motivacionales. (3) *Establece políticas de compensación*, para incentivar el cumplimiento de objetivos a partir de beneficios, mejorando su rendimiento. (4) *Detecta errores en la posición*, a partir de errores en los diseños de los puestos de trabajo, tareas, cargas de trabajo, proyectando necesidades de formación, reestructuración o cambios en el puesto. (5) *Mitigación de agentes externos*, por medio de beneficios o apoyos a los trabajadores quienes tienen afectaciones en su contexto personal, económico o familiar y (6) *Planificación de la empresa*, verificar el cumplimiento de los objetivos previamente trazados y proyectar nuevos objetivos claros y con un análisis adecuado de las debilidades y fortalezas de los trabajadores(70).

Los procesos de formación al trabajador corresponden a herramientas de valor para los trabajadores de la organización sindical, en el caso del personal de vigilancia, se resalta su relevancia debido a que les permite mejorar la competencia

profesional, productividad y desarrollar actitudes de resolución de problemas más asertivos. Es un factor de gran oportunidad para el desarrollo personal de los trabajadores, referente a adquirir conocimientos de la normatividad laboral donde pueden poner en práctica en su contexto laboral y a disposición y apoyo a otros. De igual manera, la formación del trabajador permite encontrar un incentivo o motivación en sí misma (Becker, 1983), donde los recursos invertidos en formación se relacionan como una inversión en capital humano, en la medida que sean adquiridos por el trabajador y aplicados a su contexto y área de trabajo, posibilitando una mayor retribución económica y mayor retorno para la organización (Thurow, 1978)(71).

Los planes de emergencia educativa son el conjunto de medidas y acciones desarrollados para organizar, facilitar los operativos y recuperarse de forma efectiva en situaciones de emergencias y desastres. Las brigadas de emergencia realizan labores de prevención de accidentes, control general de riesgos y actúan en forma oportuna y eficaz en las emergencias, compuesto por un Grupo de prevención y control de incendios, Grupo de evacuación y rescate, Grupo de primeros auxilios y un Grupo HAZMAT, lo cual está reglamentado en el Decreto 1072 de 2015. Sin embargo, la percepción de los trabajadores la define como una de las acciones de mejora prioritaria desde Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, teniendo en cuenta que la brigada de emergencia está definida en papel, pero no en acción, no se cuenta con un grupo de trabajadores determinado, con procesos de formación a los brigadistas en primeros auxilios, control de incendio y ejercicios de evacuación(72).

Por otro lado los trabajadores de la organización sindical por medio de las categorías emergentes, identifican otros elementos a mejorar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, relacionado con el entorno físico, instalaciones y materiales, donde se identifican cuatro (4) frentes de trabajo por parte del área de SST a implementar y mejorar como lo son: \* La Falta de protocolos de emergencia por Inundaciones de rotura de tuberías; \* Revisar y validar en las áreas de laboratorio de química los equipos para manejo y control de fuego, \* No existe un plan de mitigación para los casos de escape de gas natural y \* Un plan operativo para las áreas de cafetería, donde se han planteado y reportado estas deficiencias y posibles riesgos latentes pero según los trabajadores Seguridad y Salud en el Trabajo no ha realizado los ajustes y acciones de mejora pertinentes.

Con relación a la categoría de gestión sindical, la organización sindical es una red de apoyo a la protección y seguridad de los derechos laborales de los trabajadores, es el organismo por el cual se debe garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Universidad, por tanto,

el Sindicato debe fortalecer sus relaciones y comunicación directa con las interdependencias como SST y supervisores en pro de la implementación real a lo que compete al cumplimiento de los requisitos que conforman el Sistema de Gestión, priorizando: Inspección de puestos de trabajo, planes de emergencia, conformación de brigadas de emergencia, priorización y mejoras del entorno físico por riesgo locativo, procedimientos de reubicación laboral, riesgo público y seguimiento a mejoras de condiciones reportadas por los trabajadores, en consecuencia, se estima relevante que el sindicato establezca mecanismos de participación en sus comités de trabajo que propendan en la priorización de estas acciones de mejora dentro de los procesos de los sistemas de gestión de calidad y seguridad en la Universidad.

Se obtiene a partir del análisis cualitativo, un elemento de gran inconformidad por parte de los trabajadores de la Universidad, relacionados con los deberes de los estudiantes, bajo el incumplimiento de las normas y estatutos estudiantes correspondientes al Acuerdo 009 de 1997, siendo principalmente los siguientes:

- *“Tener un comportamiento respetuoso con los condiscípulos, directivos, profesores, empleados y trabajadores de la Universidad.*
- *Ayudar a la preservación y al aseo de los bienes de uso común de la comunidad universitaria.*
- *Abstenerse de concurrir a la Universidad en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes”(73).*

En consecuencia, en aras de proteger a los trabajadores de la Universidad es importante establecer mesas de diálogo y reflexión con la organización, frente a los estatutos de estudiantes universitarios del sector público, establecidos por la Universidad (Acuerdo 009/1997), definiendo las estrategias de cumplimiento al conjunto de normas, donde se establezcan los derechos y obligaciones como estudiante y ciertos aspectos del funcionamiento de los centros educativos, priorizando las siguientes acciones a intervenir: Falta de intervención administrativa para la venta y consumo de SPA- sustancias psicoactivas al interior del centro educativo, falta de protocolos para la resolución de situaciones de orden público, manejo de casos por sobredosis y suicidio en estudiantes, prevención de ataques físicos y verbales a trabajadores, Inadecuada iluminación (posterior a las 6:00pm) que genera temor al realizar las rondas perimetrales.

Los trabajadores reportan afectaciones en su salud física y emocional, que socaban en riesgos psicosociales, por las afectaciones que se derivan de las condiciones o situaciones que se presentan ante todo los fines de semana, referenciando por parte

de los trabajadores, condiciones prácticamente inhumanas. En el tema de las drogas en el centro educativo, los trabajadores de la organización sindical refieren y tienen conocimiento frente a la resolución donde se limita el consumo y venta de alucinógenos o licor, reportando dicha situación ante los entes pertinentes, sin embargo, la Universidad no ha efectuado acciones, sin dar ningún tipo de alternativas que promuevan la prevención y manejo de estas situaciones de índole social y cultural.

Los trabajadores de la organización sindical reportan que hay zonas de la Universidad destinadas para el consumo e indican que en algunas ocasiones los compañeros que están cerca de esos espacios, están constantemente, aspirando o sintiendo ese olor a marihuana y a basuco, actuaciones que generan incomfort en los trabajadores, percibiendo estas situaciones como condiciones precarias de trabajo para los empleados que estén expuestos y además las implicaciones de orden público que se puedan presentar al interior de la Universidad.

Los trabajadores resaltan que estas condiciones precarias ocasionadas por estos comportamientos de los estudiantes son actos frecuentes que viven los funcionales de la Universidad, donde el vicerrector administrativo, el vicerrector de bienestar universitario, tienen conocimiento de la situación problema y las inconformidades de los trabajadores, pero no se han efectuado acciones para solucionar dicha problemática, postulando en su discurso que, como se ha dicho, falta mano dura sobre esa situación.

Otra problemática reportada por los vigilantes deriva en que después de las diez (10:00pm) los trabajadores de vigilancia deben mitigar esas situaciones, en función de retirar los estudiantes de la Universidad, pero resaltan que prácticamente eso se tornó en un problema laboral para la población trabajadora generando carga laboral, irritabilidad, rabia, estrés laboral, ataques y amenazas físicas y verbales a los trabajadores. Donde se incrementan las condiciones de inseguridad personal, física y laboral en el entorno, a partir de ciertas franjas horarias (nocturnas) debido a las inadecuadas condiciones de iluminación, repercutiendo en el desempeño de la actividad laboral por la presencia del riesgo físico al momento de hacer las rondas perimetrales, donde refieren que se hacen con temor y miedo. En consecuencia, se hace relevante y prioritario fortalecer los mecanismos de acceso de los estudiantes, el reforzamiento de los deberes estudiantes y las condiciones locativas de los puestos de trabajo.

Las estrategias de afrontamiento se conceptualizan en el marco teórico a partir de Lazarus y Folkman (1986), como aquellos *“esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas y/o*

*internas que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo", diferenciando dos categorías de análisis: los afrontamientos focalizados en el problema o dirigido a su resolución y los focalizados en las emociones u orientado a restablecer el equilibrio emocional, variable que permite desde el modelo DRL identificar ciertos componentes desde los Recursos Personales del trabajador de una organización sindical(74).*

De acuerdo con los postulados teóricos de Lazarus & Folkman (1984), se estima que la capacidad para afrontar la situación problema se relaciona con algunas variables como salud, energía, creencias positivas, resolución de problemas, recursos materiales y habilidades sociales, las cuales, ante situaciones de tensión o estrés, establecen la manera en que se comporta el trabajador y las posibles consecuencias que le traerá la situación estresante que experimenta. Autores como Hermosa (2006), postulan que, ante el desequilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos personales percibidos por el trabajador o estrategias para afrontar la situación, se producen pesquisas o efectos negativos en la salud física y mental, y transformaciones en el comportamiento del trabajador. Sin embargo, Rojas y Ramos (2013), mencionan que la mayor importancia del constructo de afrontamiento es la idea de que el tipo de afrontamiento utilizado por el trabajador, ante las diversas situaciones, pueda resultar en un factor protector para el síndrome de Burnout; aspecto que influye en la manera como interactúan las personas (Castaño y León, 2010)(17).

Las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores de la organización sindical obtenidas del instrumento de Escala de Estrategias de Coping Modificada [EEC-M] y las que se identificaron desde los datos cualitativos de esta investigación, se describen a continuación siendo las estrategias asumidas en mayor medida por los trabajadores para afrontar en su contexto laboral.

La estrategia de Reevaluación positiva permite aprender de las dificultades, identificando elementos o aspectos positivos de un problema, contribuyendo así a una mayor tolerancia frente a la problemática vivida y a generar pensamientos positivos que estimulen el afrontamiento de la situación problema(75). Esta estrategia, corresponde a una forma activa de afrontamiento, la cual se asocia con un mayor bienestar psicológico y menor riesgo de aparición de psicopatológicas a corto y largo plazo(76).

Algunos autores postulan que esta estrategia corresponde a características de optimismo frente a la tolerancia de los problemas y pensamientos positivos frente a la situación. De igual manera, relacionan esta estrategia como un auto estímulo para los trabajadores y un aprendizaje positivo de las situaciones, donde se centran en

el desarrollo personal. Frente a las conceptualizadas dadas por Lazarus y Folkman (1987), esta estrategia se relaciona tanto a la emoción como al problema, en tanto que su implementación genera cambios en la forma de vivir las situaciones sin distorsionar la realidad de la problemática y visibilizar objetivamente esta. Las actuaciones de los trabajadores de la organización sindical que la utilizan derivan en aprendizaje de las dificultades que se pueden enfrentar en su entorno laboral, la identificación de los aspectos positivos del problema, tolerancia a la problemática y la manera en que se vive la situación bajo una concepción positiva. Según autores como Fernández-Abascal (1997), postulan que es una estrategia de afrontamiento activa, enfocada a crear un nuevo significado de la situación del problema(77).

En el presente estudio la Reevaluación positiva, corresponde a una de las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los trabajadores de la organización sindical, donde se observa que por modalidad contractual las tres poblaciones de trabajadores hacen uso en mayor proporción de esta estrategia, valorando de esta manera los trabajadores por prestación de servicios con un 75%, seguido de los provisionales con un 63% y con un 62% los trabajadores nombrados.

Cruz y Puentes (2017), identifican en su estudio las estrategias de afrontamiento en los vigilantes de sector privado en Tunja, donde resaltan de la estrategia de reevaluación positiva una tendencia a centrarse en los aspectos positivos, aprender de las dificultades y generar pensamientos que favorecen la situación. En tal sentido, esta estrategia está orientada a conseguir apoyo o recursos emocionales externos (Palacio, Caballero, González, Gravini y Contreras, 2010). A partir de los resultados de esta investigación, se dedujo una relación positiva entre la dimensión eficacia profesional y la estrategia de reevaluación positiva ( $r=.324$ ,  $p < .01$ ), caracterizada por la valoración de los aspectos positivos de la situación problema, cuya utilización permite que los trabajadores puedan asumir una actitud más funcional ante las situaciones de alta demanda o exigencia y, por consiguiente, generar pensamientos que ayuden a resolver los problemas, asumiéndolos como retos de aprendizaje (Gantiva et al., 2010)(17). Elementos que permiten tener una mirada positiva frente a las dinámicas y transformación sociales inmersas en la Universidad, actuando como recursos personales para los trabajadores.

La estrategia de afrontamiento de solución de problemas se conceptualiza como la secuencia de acciones en función de solución un problema en el momento adecuado y oportuno. Algunos autores postula esta estrategia desde el concepto de planificación o resolución de problemas, donde a partir del uso de esta, se movilizan factores cognitivos analíticos y racionales del trabajador para intervenir en la situación y solucionar el problema (Fernández-Abascal & Palmero, 1999). A partir de técnicas de intervención en entornos laborales, se observa que esta estrategia

es de gran utilidad por parte de las teorías cognitivo – conductuales, a partir de enfoques de resolución de conflictos y solución de problemas basados en modelos como el de D’Zurilla y Golfried (1971)(75).

Desde la percepción de los trabajadores conforme a la estrategia de solución de problemas, se observa que el 75% de los trabajadores por prestación de servicios valoran en mayor proporción esta estrategia, mientras que los nombrados y provisionales, le dan una proporción igual del 54%. Asociaciones desde la percepción de los trabajadores, resaltan el uso de esta estrategia al enfrentar situaciones en las porterías y en las audiciones universitarias, limpieza en los laboratorios y algunos sectores de la universidad por regulación de tiempos. Autores como Fernández y Palmero (1999), resaltan como la estrategia de solución de problema resulta positiva, debido a que su uso conlleva a la aplicación y movilización de estrategias de índole cognitivo, analíticas y racionales, que permiten abordar la situación problema. Cruz y Puentes (2017), identifican en su estudio como la estrategia de solución de problemas en vigilantes de Tunja, actúan como un factor protector en el Síndrome de Burnout, donde sus hallazgos se relaciona con las dimensiones de agotamiento emocional ( $r=-.210$ ,  $p < .05$ ) y eficacia profesional ( $r=-.511$ ,  $p < .01$ ), es decir, que a mayor uso de la estrategia solución de problemas, se presentan menores niveles de agotamiento y mayores niveles de eficacia profesional(17).

A partir de los datos cualitativos se obtiene la asociación con otras estrategias de afrontamiento utilizadas a partir de la exposición de las condiciones de trabajo emergentes. En primera instancia se encuentra la evitación emocional, esta estrategia es empleada cuando se tolera la situación por medio del control y la supresión de las emociones, Pérez y Rodríguez (2011). Algunos autores relacionan esta estrategia como *control emocional*, refiriéndose a la movilización de recursos enfocados a regular y ocultar los propios sentimientos (Fernández- Abascal & Palmero, 1999).

La implementación de esta estrategia conlleva a evitar las reacciones emocionales negativas según la valoración personal, por la carga emocional, consecuencias o creencias de una crítica social si se expresa(77). Esta estrategia no se trata de negación, sino de controlar lo que se siente, de suprimir las emociones para no dejarse llevar por ellas, mantener el control hace que muchas veces los conflictos no crezcan o duren más de lo deseado por el trabajador, quien mantiene el control sin negar la realidad que vive. Ante todo, para temas relacionados con los procedimientos de reintegro y reubicación laboral desarrollados desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, los cuales perciben como ineficientes por la falta de análisis de puestos de trabajo que permitan

realmente hacer una reubicación efectiva, puesto que los direccionamientos son dados por supervisores en función del espacio y no la capacidad y/o recomendaciones del trabajador.

La estrategia de Reacción agresiva, postulada por Lazarus & Folkman (1986), hace referencia a la expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado. Si bien hace parte de las estrategias de afrontamiento menos utilizada por los trabajadores de la organización sindical, se observó unas transformaciones en esta esfera donde han asumido cierta conciencia de no reaccionar con este tipo de comportamientos para la resolución de problemas, teniendo en cuenta que en años pasados han generado consecuencias de tipo jurídico para el trabajador más que para la universidad. Autores como Solís y Vidal (2006) destacan de esta estrategia que en ella se hace uso de la ira hacia la propia persona, otras personas u objetos, es una especie de catarsis a la que se recurre en un momento determinado, la frustración hace que la persona sea hostil, que actúe desesperadamente y entonces se torne agresiva (Londoño, Puerta, Arango, y Aguirre, 2006).

Algunas investigaciones y autores como Muñoz y Piernagorda (2011) y Gantiva, Jaimes y Villa (2010), analizan la relación positiva entre agotamiento emocional y reacción agresiva ( $r=.413$ ,  $p < .01$ ). Se evidencia que la estrategia de afrontamiento de reacción agresiva también se relaciona con la dimensión de cinismo ( $r=.305$ ,  $p < .01$ ) y con la dimensión de eficacia profesional ( $r=-.285$ ,  $p < .01$ ), es decir, que la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo y la pérdida de empatía que es característica del cinismo pueden generar menor eficacia profesional, en la medida que se enmarcan dentro de un afrontamiento centrado en la emoción, asociado a efectos negativos en la salud mental (Gantiva et al., 2010); Montoya y Moreno, 2012; Backteman, 2013)(17).

Esta estrategia se puede presentar en los trabajadores cuando aparecen situaciones que requieren intervención para el control de situaciones de orden público, por la falta de desconocimiento de las normas de comportamiento por parte de los estudiantes y al manifestar que no cuentan con protocolos de manejo de riesgo público generadas por las condiciones socio económicas y culturales de los estudiantes, específicamente en el control y manejo de las actividades nocturnas y de audiciones (fiestas estudiantes) que los estudiantes organizan y la cual la Universidad no genera apoyo, lo cual implica para los trabajadores grandes retos por las demandas de orden físico, cognitivo y emocional de la actividad laboral de vigilancia y aseo, problemáticas que refieren deben gestionar y solucionar solos.

Si bien las estrategias de búsqueda de apoyo social y refrenar el afrontamiento, no se encuentran dentro del instrumento cuantitativo utilizado, el análisis cualitativo, permitió identificar el uso de estas estrategias de afrontamiento y describirlas en función de las situaciones vividas. Desde la estrategia de Búsqueda de apoyo social, esta estrategia se concibe como aquella donde el sujeto expresa sus emociones a otros con el fin de obtener ayuda de terceros, los grupos de apoyo pueden ser una forma de ejemplificar este tipo de estrategia según Lazarus y Folkman (1984), es importante en esta estrategia que el apoyo emocional o el recibir información respecto al problema permite tolerarlo o solucionarlo (Solís y Vidal, 1998).

A partir de la estrategia de búsqueda de apoyo social y profesional, en las cuales se identifican las dificultades y se buscan soluciones a través de otros recursos no propios, se conceptualiza la estrategia de expresión de la dificultad de afrontamiento en el instrumento utilizado, la cual describe la predisposición o dificultad para afrontar las emociones generadas por la situación, expresar y resolver el problema, la cual implica un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde se observa que la autoeficacia no es favorable para resolver las situaciones tensionantes generadas por el estrés(77).

La estrategia de Refrenar el afrontamiento busca en el trabajador acciones en función de hacer una pausa ante el problema, no es evadirlo o negarlo, sino posponer una reacción para dar más claridad al problema, conocerlo, estudiarlo, dar espacio a una perspectiva que permita enfrentarlo de la mejor manera (Londoño, Puerta, Arango, y Aguirre, 2006). Los empleados refieren la importancia de afianzar las relaciones de interdependencias laborales entre el Sindicato, Seguridad y salud en el trabajo y supervisores, para llevar a cabo las propuestas de mejora que se requieren, en la claridad de funciones según modalidad de contrato, plan de emergencia, Inspección de puestos de trabajo, mejora de condiciones.

En gran manera las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de la organización sindical en el marco de su contexto laboral, fueron permeadas de acuerdo con las características del mismo, en el cual está inmerso dicha población objeto de estudio, desde este punto de vista se fundamentan como un referente en el cual se encuentra un espacio de confortabilidad que les permitirá refrenar el afrontamiento y posteriormente una búsqueda de alternativas con las cuales logren confrontar situaciones de resolución de conflictos.

En estos escenarios se evidencia la influencia de un contexto cuyas características históricas, políticas, económicas, culturales, idiosincráticas y sociales, influyen en gran medida sobre las condiciones de trabajo y estrategias de afrontamientos en los

trabajadores de Universidades públicas, por tanto, las problemáticas deben ser resueltas desde lo directivo y/u organizacional, además su proceso de conformación y consolidación ha estado permeada por la violencia, problemáticas de orden público, anudadas a unas interacciones sociales marcadas particularmente por la resistencia y cultura del estudiantes que acceden a este tipo de universidades, en defensa de sus derechos a la educación.

Identificar cómo los trabajadores mediante el uso de las estrategias de afrontamiento que implementan intentan modificar significados, esto a partir de esfuerzos que se traducen en acciones como manifestaciones de rabia e impotencia, ya sean verbal o física, por parte de algunas personas, los trabajadores asumen su reacción de la misma forma, pero han establecido en los últimos años una concientización de las implicaciones propias y al respeto por los derechos humanos. Además, las circunstancias que, en un escenario caracterizado por su compleja situación de orden público, en efecto insta a recurrir a sentimientos de frustración y beligerancia, conduciendo a insertarse en otras esferas, de poco control con los estudiantes, ya sea desde sus necesidades políticas, públicas y sociales.

Las dinámicas en las que transcurren los procesos de conformación de la Universidad pública, llevan a entender que las problemáticas que la aquejan y que se adhieren en la implementación de propuestas que las involucren en la transformación y consecución de condiciones de trabajo optimas y recursos para los trabajadores, a generar afiliación a las asociaciones sindicales, que les permita a los trabajadores la seguridad en la protección de sus derechos, iniciar trabajo cooperativo con el área de Seguridad y salud en el trabajo, promover la participación activa de los comités del sindicato, con otros actores de la universidad que puedan afianzar el trabajo colaborativo en pro de la promoción y salud del trabajador desde la concepción de trabajo decente.

Moriana y Herruzo, Guerrero como se citó en Ruiz (2015); en otros referentes teóricos se describe como las estrategias de afrontamiento pueden mejorar la calidad de vida de las personas, a su vez potenciar un adecuado bienestar laboral, apuntando hacia la salud física y mental de los trabajadores. Concluyendo que, las estrategias de afrontamiento son importantes por su aporte a la reducción de los niveles de estrés, se tiene en cuenta que cada situación conlleva un nuevo aprendizaje, donde la generación de diversas y nuevas estrategias, permitirán mejorar la salud de los trabajadores, siendo un factor protector que coadyuvará en la prevención del incremento de los niveles de estrés y en la promoción de entornos laborales saludables.

## 9. CONCLUSIONES

- El perfil sociodemográfico de la población trabajadora del presente estudio corresponde al 55% género masculino y el 45% al femenino, de los cuales el 21% poseen básica secundaria, el 38.5% nivel técnico y tecnológico, el 41% estudios universitarios (17% pregrado - 24% posgrado). Desde el estado civil, el 43% es soltero y el 32% convive en unión libre, siendo que el 19% no tiene personas a su cargo y el 56% tienen entre 1 y 2 personas a su cargo. En el tipo de contratación, el 90% de la población participante del estudio tiene nombramiento (54.1% nombrada y 35.4% provisionalidad), mientras el 10% es prestadora de servicios. El promedio de edad de la población es de 45 años [23-63] y la antigüedad en el cargo y en la organización es de 12 y 15 años [1-30], respectivamente. A nivel de seguridad social, desde el componente de Salud el 60.5% de la población participante se encuentran con cobertura por fuera del servicio médico de la universidad, y el 39.5% si lo tienen. A nivel educativo, los cargos con trabajadores que tienen estudios en el nivel de posgrado son de mayor a menor proporción, técnicos administrativos y operativos, auxiliar administrativo y profesional especializado, siendo de mayor proporción, y con menor proporción aseadores, celadores y secretarias, mientras que los cargos con mayor proporción de trabajadores con estudios en el nivel básica secundaria son celador y auxiliar servicios generales, encontrándose dentro de la población altos niveles de estudios en cargos técnicos o por debajo de la relación educativa esperada.
- Las condiciones de trabajo en función de la organización y método que requieren de intervención son carga laboral, promoción laboral, justicia en la contratación y remuneración, calidad de contrato laboral, por la perspectiva de presencia de altas cargas de trabajo y la posible relación que asumen los trabajadores con las enfermedades laborales que presentan, sumado a las pocas posibilidades de promoción y ascenso, donde las nuevas dinámicas organizacionales deben apuntar al establecimiento de políticas de contratación y promoción justas, que apelen a condiciones laborales igualitarias y el fortalecimiento de modalidades contractuales que promuevan la estabilidad laboral y el trabajo digno y decente.
- Los trabajadores de la organización sindical concluyen que la valoración del desempeño laboral por parte de la organización es ineficiente, por ende no se valora adecuadamente sus actuaciones y su hacer dentro de la organización, elementos que de ejecutarse e implementarse conllevan a

grandes beneficios para los trabajadores y la organización, puesto que mejora la productividad, en la medida que se tienen metas claras, que ayudan al trabajador a desempeñar su función, mejora la predisposición y motivación de este, fomenta el desarrollo personal y profesional, al permitir la identificación de sus fortalezas y debilidades, mejorando su crecimiento, desarrollo y adquisición de nuevas habilidades y experiencias motivacionales, permite detectar errores en la posición, a partir de errores en los diseños de los puestos de trabajo, tareas, cargas de trabajo, proyectando necesidades de formación, reestructuración o cambios en el puesto, mitiga la influencia de agentes externos, por medio de beneficios o apoyos a los trabajadores quienes tienen afectaciones en su contexto personal, económico o familiar y facilita la planificación de la organización, en la medida que se verifica el cumplimiento de los objetivos previamente trazados y proyectar nuevos objetivos claros y con un análisis adecuado de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.

- Los trabajadores concuerdan en la importancia de fortalecer la gestión sindical en función de garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Universidad a partir de la conformación de mesas de diálogo y reflexión con la organización permanentes, en aras de proteger a los trabajadores de la Universidad, fortalecer sus relaciones y comunicación directa con las interdependencias como SST y supervisores en pro de la implementación real a lo que compete al cumplimiento de los requisitos que conforman el Sistema de Gestión, priorizando: Inspección de puestos de trabajo, fallas administrativas en el manejo y venta de SPA al interior del centro educativo, creación de planes de emergencia, conformación de protocolos para riesgo químico, incendio, brigadas de emergencia, prevención de casos por sobredosis y suicidio en estudiantes, priorización y mejoras del entorno físico por riesgo locativo, mejoramiento de la red de iluminación para la efectiva ejecución de las rondas perimetrales, procedimientos de reubicación laboral, riesgo público y seguimiento a mejoras de condiciones reportadas por los trabajadores, establecer mecanismos de participación en sus comités de trabajo que propendan en la priorización de estas acciones de mejora dentro de los procesos de los sistemas de gestión de calidad y seguridad en la Universidad.
- El enfoque cualitativo por medio de la técnica de grupo focal, permitió obtener información relevante como categorías emergentes conforme a las condiciones de trabajo y estrategias de afrontamiento, siendo importante para el abordaje de las variables descritas, consolidando elementos desde la

percepción de las condiciones de trabajo de los trabajadores de una organización sindical, las normas y deberes de los estudiantes de universidades públicas siendo un camino de intervención para la prevención del riesgo público, observaciones frente a la calidad de modalidad de contrato laboral y las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de la organización sindical.

- Las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los trabajadores de la organización sindical son Reevaluación positiva y Solución de problemas. Donde la estrategia de reevaluación positiva corresponde a una forma activa de afrontamiento, la cual se asocia con un mayor bienestar psicológico y menor riesgo de aparición de psicopatológicas a corto y largo plazo, Desde la estrategia de solución de problemas la cual tiene una tendencia positiva a centrarse en los aspectos positivos, aprender de las dificultades y generar pensamientos que favorecen la situación, guiando secuencias de acciones en función de la solución de un problema en el momento adecuado y oportuno por parte de los trabajadores.
- Las estrategias menos utilizadas por los trabajadores de la organización sindical son Espera y Reacción agresiva, siendo esta una expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado. Si bien hace parte de las estrategias de afrontamiento menos utilizadas por los trabajadores de la organización sindical, se encontró unas transformaciones en esta esfera donde han asumido cierta conciencia de no reaccionar con este tipo de comportamientos para la resolución de problemas, teniendo en cuenta que en años pasados han generado consecuencias de tipo jurídico para el trabajador más que para la universidad.
- La identificación y mejora de las condiciones de trabajo y estrategias de afrontamiento corresponde a un elemento relevante de la dimensión individual del derecho al trabajo, descrito en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) como el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Por lo cual es derivación del derecho el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y se predica de toda persona, en todos los entornos, sin distinción, propendiendo hacia el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, la presencia de trabajo digno y decente y la conformación de entorno seguros y saludables para todos los trabajadores.

- El modelo teórico de Demandas y Recursos Laborales DRL permitió consolidar un referente innovador donde las variables y categorías del estudio se ven relacionadas y proyectadas como aquellas potenciales y/o facilitadoras de efectos directos sobre la salud y el proceso de motivación, y de manera interactiva en el bienestar de los trabajadores de la organización sindical. Por tanto, si bien la presente investigación utiliza el modelo teórico de demandas y recursos laborales en términos descriptivos generales, puesto que el estudio no corresponde a una investigación causal que estudie el efecto positivo o negativo de las variables o un análisis predictivo que provee los resultados a futuro, corresponde a una primera fase de identificación inicial de las posibles demandas y recursos laborales de las condiciones de trabajo de la organización sindical y las estrategias de afrontamiento desde el componente de recursos personales.
- La alta participación de la organización sindical en el proceso investigativo, permitió obtener insumos de alto valor acordes a la realidad laboral del suroccidente colombiano, siendo elementos base esenciales para la construcción del mejoramiento de las condiciones laborales, fortalecimiento de entornos de trabajo seguros y saludables, los cuales apunten al bienestar laboral de todos los trabajadores en la organización.
- Se concluye la importancia de la implementación de estudios con instrumentos y técnicas cualitativas y cuantitativas en entornos de trabajo, o con abordajes mixtos, los cuales permitan abordar perspectivas más amplias y profundas de los fenómenos investigados, a partir de una mayor claridad y abordaje tanto teórico como práctico, teniendo más herramientas desde el manejo de los datos por la multiplicidad de las observaciones, enriqueciendo elementos investigativos desde la triangulación para mayor profundidad, diversidad, sentido de comprensión y riqueza en la interpretación.

## **10.RECOMENDACIONES**

- Se recomienda generar un plan de intervención a partir del modelo teórico de Demandas y Recursos Laborales, relacionado con las condiciones de trabajo y estrategias de afrontamiento identificadas, a partir de la conceptualización del modelo en donde dichas intervenciones permiten que los trabajadores logren su mejor rendimiento laboral a partir de entornos de trabajo con recursos, debido a que estos facilitan el engagement (estado psicológico positivo), vinculando la retroalimentación, el apoyo social, el fortalecimiento de demandas laborales retadoras, recursos laborales acordes a las necesidades de los trabajadores y recursos laborales acordes a las dinámicas del trabajador en su entorno.
- Se recomienda socializar los resultados con los estamentos, comités y/u organizaciones que permitan generar acciones desde las condiciones de trabajo identificadas en función del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aportando elementos significativos en pro del bienestar de los trabajadores, promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, la presencia de trabajo digno y decente y la conformación de entorno seguros y saludables para todos los trabajadores.
- Se recomienda abordar y/o fortalecer procesos de investigación en grupos poblacionales como organizaciones sindicales, los cuales corresponden a actores importantes en el mundo laboral debido a características contextuales, sociales y políticas de la misma, las nuevas transformaciones sociales que intervienen en el detrimento de los derechos humanos, laborales, seguridad y salud de los trabajadores.
- Se recomienda seguir fortalecimiento en componente investigativo en grupos poblacionales por modalidad contractual donde se permita ahondar en las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de organizaciones públicas o privadas, generando productos de conocimiento y análisis pertinentes en pro del bienestar laboral de los trabajadores acorde a los lineamientos internacionales y nacionales dirigidos hacia Trabajo Decente.
- Se recomienda generar acciones hacia el fortalecimiento y la implementación de investigaciones que propendan hacia el abordaje de poblaciones como

las organizaciones sindicales, las cuales generen insumos científicos para la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida laboral de la población trabajadora, respetando los componentes de confidencialidad de la información, la organización de los planes estratégicos y de desarrollo administrativo de la organización sindical, y su intención de establecer un avance hacia un modelo de gestión sindical propositivo.

## 11. BIBLIOGRAFIA

1. Serna CA La. La Transformación Del Mundo Del Trabajo. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2010. 352 p.
2. Naciones Unidas. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Naciones Unidas. 2015;1–5.
3. El futuro del trabajo en Colombia: Realidades y desafíos. [Internet]. [citado el 30 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/el-futuro-del-trabajo-en-colombia-realidades-y-desafios/>
4. Martínez Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. 2020;10(2):301–21.
5. Andres ML, Castañeiras C, Stelzer F, Canet L, Introzzi I. Executive functions and Cognitive Reappraisal ability: the relationship in children. psicología desde el caribe. 2016;33(2):55–82.
6. Salud Laboral. Estrategias de afrontamiento: los recursos del individuo para hacer frente al estrés - Infantil PRL. 2020;
7. Fabiola V, Flores C. TÍTULO: Factores psicosociales protectores y estrategias de afrontamiento: Una revisión de alcance CANDIDATO A ESPECIALISTA. Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano. 2022;
8. Fabiola V, Flores C. TÍTULO: Factores psicosociales protectores y estrategias de afrontamiento: Una revisión de alcance CANDIDATO A ESPECIALISTA. Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano. 2022;
9. Finstad GL, Giorgi G, Lulli LG, Pandolfi C, Foti G, León-Perez JM, et al. Resilience, coping strategies and posttraumatic growth in the workplace following covid-19: A narrative review on the positive aspects of trauma. International Journal of Environmental Research and Public Health. el 1 de septiembre de 2021;18(18).
10. McFadden P, Ross J, Moriarty J, Mallett J, Schroder H, Ravalier J, et al. The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19. International Journal of Environmental Research and Public Health. el 2 de enero de 2021;18(2):1–15.
11. Savitsky B, Findling Y, Erel A, Hendel T. Anxiety and coping strategies among nursing students during the covid-19 pandemic. Nurse Education in Practice. el 1 de julio de 2020;46:102809.

12. Garbóczy S, Szemán-Nagy A, Ahmad MS, Harsányi S, Ocsenás D, Rekenyi V, et al. Health anxiety, perceived stress, and coping styles in the shadow of the COVID-19. *BMC Psychology*. el 1 de diciembre de 2021;9(1).
13. Ornek OK, Esin MN. Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*. el 1 de diciembre de 2020;20(1).
14. Wirth T, Mette J, Prill J, Harth V, Nienhaus A. Working conditions, mental health and coping of staff in social work with refugees and homeless individuals: A scoping review. Vol. 27, *Health and Social Care in the Community*. Wiley-Blackwell; 2019. p. e257–69.
15. Narváez OA. Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informático CEI*. 2019;6(3):15–24.
16. Chapilliquin-Torres LM. Estilos de Afrontamiento del Estrés Laboral en los Empleados del Sector Público. *Economía y Negocios*. 2021;12(2):122–40.
17. Cruz DM, Puentes Suárez A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *PSICOGENTE*. el 5 de junio de 2017;20(38):268–81.
18. Gómez IC. Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Vol. 6, *Universitas Psychologica*. Pontificia Universidad Javeriana; 2007. p. 105–13.
19. Valle U.  $IG \wedge J \wedge OR$ . 2011;
20. Uribe A, Garrido J, Rodríguez AM. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 2011;33:104.
21. Espinosa Malva. Trabajo decente y protección social. 2003;25.
22. Vista de Un concepto explicativo de la realidad laboral: trabajo decente [Internet]. [citado el 7 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1023/862>
23. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo INSST. Modelo de demandas y recursos laborales: Marco Teórico. Notas Técnicas de prevención. 2021;22(3):309–28.
24. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2013;29(3):107–15.

25. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo INSST. Modelo de demandas y recursos laborales: Marco Teorico. Notas Tecnicas de prevención. 2021;22(3):309–28.
26. Rodríguez A, Zúñiga );, Patricia, Contreras );, Karla, Gana S, et al. Theoretical Review of Coping Strategies According to the Lazarus & Folkman Transactional Stress and Coping Model in Bariatric, Lumbar and Plastic Surgical Patients. Revista El Dolor. 2016;66:14–23.
27. Rodríguez A, Zúñiga );, Patricia, Contreras );, Karla, Gana S, et al. Theoretical Review of Coping Strategies According to the Lazarus & Folkman Transactional Stress and Coping Model in Bariatric, Lumbar and Plastic Surgical Patients. Revista El Dolor. 2016;66:14–23.
28. Josep M. B, Miguel S, Genís C. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2010;26(3):175–89.
29. EurWORK. Condiciones de trabajo | Eurofound [Internet]. 2011 [citado el 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>
30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Fundamentos para la prevención de riesgos laborales. Vol. 11, Journal of Visual Languages & Computing. 2017. 55 p.
31. Instituto Sindical de Trabajo A y S. ISTAS. 2010 [citado el 15 de enero de 2023]. p. 1 condiciones de trabajo y salud. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
32. Gómez L. Condiciones de trabajo y salud ambiental. Fundación Universitaria del Área Andina. 2019;1–19.
33. Botero P. Discapacidad y estilos de afrontamiento: Una revisión teórica. Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica. 2012;3(2):196–214.
34. Art. 130 Código Sustantivo del Trabajo Viaticos CST Artículo 130 - Legislación colombiana 2021 [Internet]. [citado el 13 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm)
35. Contrato laboral en Colombia, lo que debes tener en cuenta para cada tipo [Internet]. [citado el 14 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://factorialhr.co/blog/contrato-laboral-colombia/#¿que-es-un-contrato-laboral>

36. Empleo sin fronteras. Mintrabajo. 2019 [citado el 14 de marzo de 2023]. CONOCE LOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO - Empleo sin fronteras - Ministerio del trabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
37. CÁCERES CL. Módulo 2. Contratación Pública y Plataformas para acceder a la información. TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. 2020;1–48.
38. Funcionpublica. Concepto 181011 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. 2019;4–6.
39. UNIVERSIDAD DEL VALLE, CONSEJO SUPERIOR. ACUERDO N° 006 [Internet]. 1995 [citado el 16 de enero de 2023]. p. 1–18. Disponible en: <http://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/estatuto-profesoral/Estatuto-Profesoral.pdf>
40. ¿Qué son los contratos Ocasionales y los Nombramiento Provisionales? [Internet]. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://grupoguard.com/ec/blog/concursos-meritos-oposicion/contratos-ocasionales-nombramiento-provisionales/>
41. Congreso de Colombia. Ley. 2004 [citado el 7 de enero de 2024]. Ley 909 de 2004, Art. 36. Gestor Normativo - Función Pública. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
42. López Cortes A. Concepto 358401 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. 2019;1–3.
43. Pérez FO, García Bueno MC, González Franco RA. Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y Economía. el 28 de junio de 2019;(38).
44. ¿Qué significa para Gi Group el trabajo sostenible? - Gi Group Spain [Internet]. [citado el 17 de abril de 2023]. Disponible en: <https://es.gigroup.com/que-significa-para-gi-group-el-trabajo-sostenible/>
45. MINISTERIO DEL TRABAJO. Marco Normativo - Marco Conceptual. 2020 [citado el 17 de abril de 2023]. Trabajo Decente - Ministerio del trabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>
46. Europea U. Trabajo Decente Y. 2011;V(17):1–80.
47. Díaz Aroco T. Trabajo Decente. LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS. 2020;8(7):361.
48. MINISTERIO DEL TRABAJO. Marco Normativo - Marco Conceptual. 2020 [citado el 7 de enero de 2024]. Trabajo Decente - Ministerio del trabajo.

Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>

49. HOMEROPONCE M. UNIVERSIDAD DE CHILE.
50. Sindicatos de primer, segundo y tercer grado: diferencias y particularidades [Internet]. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://grupogeard.com/co/blog/alianzas/sindicatos-tercer-grado-diferencias-particularidades/>
51. Quienes somos | INNOVAGRI [Internet]. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: [https://sintraunal.org/?page\\_id=23](https://sintraunal.org/?page_id=23)
52. Ceballos PPHV/ JF. Concepto 91781 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo Función Pública. 01/06/2015. 2015;1–3.
53. La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? - InfoStories [Internet]. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#jelle-visser>
54. - Dirección de Regionalización / Universidad del Valle / Cali, Colombia [Internet]. [citado el 1 de enero de 2024]. Disponible en: <http://regionalizacion.univalle.edu.co/>
55. Universidad del Valle / Cali, Colombia - Universidad del Valle / Cali, Colombia [Internet]. 2023 [citado el 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.univalle.edu.co/la-universidad/acerca-de-univalle/mision>
56. Universidad del Valle / Cali, Colombia - Universidad del Valle / Cali, Colombia [Internet]. 2023 [citado el 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.univalle.edu.co/la-universidad/acerca-de-univalle/vision>
57. Josep M. B, Miguel S, Genís C. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2010;26(3):175–89.
58. Londoño N, Henao G, Puerta I, Posada S, Arango D, Aguirre-Acevedo D. Propiedades Psicométricas Y Validación De La Escala De Estrategias De Coping Modificada (Eec-M) En Una Muestra Colombiana. Universitas Psychologica. 2006;5(1993):327–49.
59. clharry peralta CM- olmos Botero IC. percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia del municipio de cali según modalidad de vinculación. el 9 de noviembre de 2015;1–90.

60. Sharma A, Minh Duc NT, Luu Lam Thang T, Nam NH, Ng SJ, Abbas KS, et al. A Consensus-Based Checklist for Reporting of Survey Studies (CROSS). *Journal of General Internal Medicine*. el 1 de octubre de 2021;36(10):3179–87.
61. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*. el 1 de diciembre de 2007;19(6):349–57.
62. (PDF) CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES BAJO LA NUEVA GESTIÓN | Josep M Blanch - Academia.edu [Internet]. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: [https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_Y\\_RIESGOS\\_PSICOSOCIALES\\_BAJO\\_LA\\_NUEVA\\_GESTIÓN](https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTIÓN)
63. Blanch JM. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión: formación continuada a distancia. *Universidad Autónoma de Barcelona*. 2011;1–26.
64. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2013;29(3):107–15.
65. La participación en la toma de decisiones impacta en su ejecución efectiva – Fuguet Comunicación y Cambio [Internet]. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://comunicacionycambio.com/2015/04/13/la-participacion-en-la-toma-de-decisiones-impacta-en-su-ejecucion-efectiva/>
66. Arese C. Derechos Humanos Laborales . 2015;704–31.
67. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES DE RECOMPENSA COMPUESTA POR LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y CALIDAD DEL CONTRATO LABORAL EN.
68. Barcellos F, Duarte T. Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales. *RIDH Bauru*. el 15 de junio de 2020;8(1):185–205.
69. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES DE RECOMPENSA COMPUESTA POR LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y CALIDAD DEL CONTRATO LABORAL EN.
70. Evaluación de desempeño laboral: métodos, ventajas y errores [Internet]. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.co/blog/evaluacion-desempeno-laboral/#ventajas-de-evaluar-el-desempeno-laboral-en-tu-empresa>

71. Bonilla DM, Macero RM, Mora ER. La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*. 2018;14(63):268–73.
72. Calderon Llantén C eduardo, Caycedo Gonzalez JC, Moreno Urquijo AM. *Brigada de emergencias*. 1998;18–21.
73. Reglamento Estudiantil Pregrado - Secretaría General / Universidad del Valle / Cali, Colombia [Internet]. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://secretariageneral.univalle.edu.co/reglamento-estudiantil-pregrado>
74. Poch FV, Carrasco MG, Moreno YG, Cerrato SM, Aznar FC. Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *Anales de Psicología*. 2015;31(1):226–33.
75. Universidad de San Buenaventura BF de F, Ardila Mojica M, Ramírez AR, Halliday K, Novoa González CP. *Psychologia : avances de la disciplina*. Vol. 6, *Psychologia*. Avances de la Disciplina. 2012. 59–72 p.
76. Varela JPG, de la Cruz-de la Cruz C, Guerrero JGL, Rodríguez KES, Valle OK. Positive reappraisal as a stress coping strategy during the COVID-19 pandemic. *Salud Mental*. 2021;44(4):177–84.
77. Londoño N, Henao G, Puerta I, Posada S, Arango D, Aguirre-Acevedo D. Propiedades Psicométricas Y Validación De La Escala De Estrategias De Coping Modificada (Eec-M) En Una Muestra Colombiana. *Universitas Psychologica*. 2006;5(1993):327–49.

## ANEXOS

### ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO



---

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### “CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023”

##### Información para el participante

Organismos internacionales como la OIT postulan dirigir intervenciones haciendo énfasis en tres (3) dimensiones: “(a) *Invertir en las capacidades de las personas*, (b) *invertir en trabajo decente y sostenible* y (c) *Invertir en las instituciones del trabajo*” (OIT, 2019). Todo lo anterior, con el objetivo de asegurar a los trabajadores el respeto por sus derechos, la protección frente a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, donde se propicie el dialogo social, durante el establecimiento de políticas económicas, sociales y la gestión organizacional.

##### Justificación

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar las condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano en la ciudad de Santiago de Cali, 2023. Este estudio espera la participación total de los 96 trabajadores adscritos al sindicato.

Componentes claves que están al unísono con la protección de los trabajadores desde el objetivo de trabajo decente para todos, apuntando a la promoción de justicia social, mejoramiento de los sistemas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, desarrollo de empresas, mejoramiento de condiciones de trabajo, la creación de políticas nacionales de empleo, la libertad de asociación, libertad sindical y la negociación colectiva, el dialogo social y el tripartismo(2).

Como consecuencia, este estudio permitirá obtener información relevante como pilar o parámetro de información para la adopción posterior de medidas de

intervención en pro de la promoción de la salud y prevención de riesgos, velando por la Seguridad y Salud de los trabajadores, conforme a los lineamientos de trabajo decente, lineamientos legales internacionales y nacionales.

### **Metodología**

Con su participación y firma del documento, usted aceptará de manera voluntaria, la realización y/o aplicación de un cuestionario, respondiendo a las preguntas formuladas desde los ítems de caracterización socio demográfica, condiciones de trabajo, las estrategias de afrontamiento y grupo focal.

La aplicación de los cuestionarios cuantitativos tendrá una duración promedio de 55 minutos para la aplicación, encontrándose en el siguiente orden, se inicia con las preguntas de caracterización socio demográfica, siendo 12 para este ítem; se continua con las preguntas de condiciones de trabajo, con 44 y se finaliza con 69 preguntas desde las estrategias de afrontamiento.

### **Riesgos asociados al estudio**

La presente investigación se considera con riesgo mínimo para la población debido a que está si bien no implica intervención sobre los participantes, es un estudio prospectivo. Los riesgos posiblemente asociados a la investigación son de tipo psicológico o social, por tanto, para disminuir el riesgo, se hará uso de la información y base de datos, privilegiando el principio de confidencialidad de los datos personales, siendo de conocimiento exclusivo del investigador, de igual forma, la información será manejada por medio de la asignación de códigos para participantes en aras de salvaguardar sus derechos.

### **Información adicional**

Los resultados de la presente investigación tendrán un uso exclusivamente académico, con acceso solo por parte del investigador.

Confidencialidad: Los datos recopilados serán manejados con absoluta confidencialidad, siendo de conocimiento exclusivo del investigador, la cual se organizará con asignación de códigos, teniendo en cuenta los lineamientos de protección de datos.

Compensación: Su participación **no** implica ningún costo, **no** habrá compensación económica por su participación, los resultados serán utilizados en el ámbito académico para la generación de información en contexto.

Voluntariedad: Su participación, evasión y/o retiro de la investigación será de su completa libertad, sin generar ninguna implicación en su desempeño laboral o

ámbito personal. Podrá retirarse en el momento que lo desee, respetando su integridad.

Transparencia: Los resultados de la investigación serán dados a conocer en el ámbito académico, teniendo derecho a conocer toda la información nueva y actualizada del presente estudio.

Terminación/ Participación: En el caso de que los participantes no diligencien el consentimiento informado y/o respondan de manera incompleta los cuestionarios (cuantitativos y cualitativos) de la presente investigación, estas circunstancias darán lugar a la terminación de la participación del presente estudio.

Una vez ha comprendido la presente investigación y si desea participar, se le pedirá que firme (electrónicamente) o de forma presencial este consentimiento.

### **Carta de Consentimiento Informado**

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información brindada por el investigador, por tanto, voluntaria y libremente acepto participar en este estudio de investigación sobre condiciones de trabajo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano, conociendo que puedo retirarme en el momento que yo lo disponga.

Investigador: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Testigo (Nombre y firma)

C.C.

\_\_\_\_\_  
Testigo (Nombre y firma)

C.C.

Se le dará una copia a

Este estudio pasará por la aprobación del comité de Ética de la Universidad del Valle, **en caso de alguna inquietud, duda, inconformidad sobre los aspectos éticos de la investigación usted se puede comunicar con el comité de Ética al teléfono 518 5677 o con las siguientes personas:**

**Lina Marcela Castro Aguilón** (Investigadora)

Correo: [lina.castro.aguilon@correounivalle.edu.co](mailto:lina.castro.aguilon@correounivalle.edu.co)

Teléfono: 317 297 6821

**Hernán Gómez Usma** (Director Trabajo de Investigación)

Correo: [gomez.hernan@correounivalle.edu.co](mailto:gomez.hernan@correounivalle.edu.co)

En caso de requerirse la información recolectada por parte de otros proyectos de investigación a fines o similares, una vez sean aprobados por el Comité de Ética de la Universidad del Valle, usted autoriza el uso de dicha información:

SI \_\_\_\_\_ o NO \_\_\_\_\_

## ANEXO B. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA



### CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Código del Encuestado: \_\_\_\_\_

#### DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

I. Sede: \_\_\_\_\_

II. Edad: \_\_\_\_\_ años

III. Género:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

IV. Estado Civil:

- ☐ Soltero
- ☐ Casado
- ☐ Unión libre

V. Nivel de Escolaridad:

- ☐ Básica primaria
- ☐ Básica secundaria
- ☐ Técnico
- ☐ Tecnólogo

- ☐ Pregrado ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- ☐ Posgrado ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**VI. Cargo Actual:** \_\_\_\_\_

**VII. Antigüedad en el cargo:** \_\_\_\_\_ años

**VIII. Antigüedad en la empresa:** \_\_\_\_\_ años

**IX. Tipo de Contratación:**

- ☐ Nombrado
- ☐ Prestación de Servicios
- ☐ Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**X. Identidad Religiosa:**

- ☐ Católico
- ☐ Cristiano
- ☐ Judío
- ☐ Musulmán
- ☐ No soy religioso
- ☐ Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**XI. Contexto familiar:**

- ☐ Madre
- ☐ Padre
- ☐ Hermano
- ☐ Hermana
- ☐ Amigo (a)
- ☐ Sobrino (a)
- ☐ Abuelo
- ☐ Abuela
- ☐ Primo (a)
- ☐ Tío (s)
- ☐ Hijo
- ☐ Hija
- ☐ Hijastra

- ☐ Hijastro
- ☐ Esposa (o)
- ☐ Nieto (a)
- ☐ Padrastro
- ☐ Madrastra
- ☐ Solo
- ☐ Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**XII. Personas a cargo:** \_\_\_\_\_

**XIII. Seguridad Social:**

- ☐ EPS ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- ☐ ARL ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- ☐ AFP ¿Cuál? \_\_\_\_\_

## ANEXO C. CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO



### CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Código del Encuestado: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Valore y rodee el numero elegido según los aspectos relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta que **1** es un valor pésimo y **5** es un valor optimo

| Anexo: Cuestionario de condiciones de trabajo                             |   |   |   |   |   |              |
|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Escala 1.1 Organización y método trabajo                                  |   |   |   |   |   |              |
| Instrucciones: Rodee el número elegido                                    |   |   |   |   |   |              |
| Valor pésimo                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Valor Óptimo |
| Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro |   |   |   |   |   |              |
| Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Organización general del trabajo                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Retribución económica                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Carga de trabajo                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Calidad del contrato laboral                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Conciliación trabajo – vida privada y familiar                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |

| Escala 1.2 Organización y método: Desarrollo                              |   |   |   |   |   |              |
|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Instrucciones: Rodee el número elegido                                    |   |   |   |   |   |              |
| Valor pésimo                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Valor Óptimo |
| Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro |   |   |   |   |   |              |
| Autonomía en la toma de decisiones profesionales                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |

| <b>Escala 1.2 Organización y método: Desarrollo</b>                              |   |   |   |   |   |              |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Instrucciones: Rodee el número elegido                                           |   |   |   |   |   |              |
| Valor pésimo                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Valor Óptimo |
| <b>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</b> |   |   |   |   |   |              |
| Justicia en la contratación, remuneración y promoción                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Oportunidades para la formación continua                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Vías de promoción laboral                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Participación en las decisiones organizacionales                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Evaluación del rendimiento profesional por la institución.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Apoyo recibido del personal directivo                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |

| <b>Escala 2.1 Organización y Entorno Material</b>              |   |   |   |   |   |              |
|----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Instrucciones: Rodee el número elegido                         |   |   |   |   |   |              |
| Valor pésimo                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Valor Óptimo |
| <b>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</b> |   |   |   |   |   |              |
| Entorno físico, instalaciones y equipamientos                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Recursos materiales y técnicos                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Prevención de riesgos laborales                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Servicios auxiliares (limpieza, seguridad)                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |

| <b>Escala 2.2 Organización y Entorno Social</b>                |   |   |   |   |   |              |
|----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Instrucciones: Rodee el número elegido                         |   |   |   |   |   |              |
| Valor pésimo                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Valor Óptimo |
| <b>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</b> |   |   |   |   |   |              |
| Compañerismo                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Respeto en el grupo de trabajo                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Reconocimiento del propio trabajo por colegas                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |
| Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |              |

| <b>Escala 3.1 Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona</b> |   |   |   |   |   |                      |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| Instrucciones: Rodee el numero elegido                                |   |   |   |   |   |                      |
| <b>Total desacuerdo</b>                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>Total acuerdo</b> |
| <b>La actual organización del trabajo de mi centro...</b>             |   |   |   |   |   |                      |
| Satisface mis intereses                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me exige según mis capacidades                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Responde a mis necesidades                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Encaja con mis expectativas                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Se ajusta a mis aspiraciones                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Concuerda con mis valores                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Facilita que mis méritos sean valorados con justicia                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Estimula mi compromiso laboral                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me permite trabajar a gusto                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me motiva a trabajar                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me da sensación de libertad                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me hace crecer personalmente                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me permite desarrollar mis competencias profesionales                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me proporciona identidad                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me hace sentir útil                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |

| <b>Escala 3.2 Organización y Persona: Adaptación Persona- Organización</b> |   |   |   |   |   |                      |
|----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| Instrucciones: Rodee el número elegido                                     |   |   |   |   |   |                      |
| <b>Total desacuerdo</b>                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>Total acuerdo</b> |
| <b>Ante las demandas de mi organización...</b>                             |   |   |   |   |   |                      |
| Me adapto a la política del centro                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Asumo los valores de la dirección                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Interiorizó fácilmente las normas establecidas en mi servicio              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |
| Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |

**ANEXO D. ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING – MODIFICADA (EEC-M)  
(69 PREGUNTAS)**



**CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN  
TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA  
UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE  
SANTIAGO DE CALI, 2023**

**ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING – MODIFICADA (EEC-M)**

**Londoño N. H., Henao G. C., Puerta I. C., Posada S. L., Arango D., Aguirre,  
D.C.**

**Grupo de Investigación Estudios Clínicos y Sociales en Psicología  
Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia**

**Fecha:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Código del Encuestado:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se plantean diferentes formas que emplean las personas para afrontar los problemas o situaciones estresantes que se les presentan en la vida. Las formas de afrontamiento aquí descritas no son ni buenas ni malas, ni mejores o peores. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras, dependiendo de la situación problema. Traté de recordar las diferentes situaciones o problemas más estresantes vividos durante los últimos años, y responda señalando con una X, el número que mejor indique qué tan habitual ha sido esta forma de comportamiento ante las situaciones.

|              |                       |                |                         |                |
|--------------|-----------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| <b>1</b>     | <b>2</b>              | <b>3</b>       | <b>4</b>                | <b>5</b>       |
| <b>Nunca</b> | <b>Casi<br/>nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Casi<br/>siempre</b> | <b>Siempre</b> |

|                                                                                               | <b>1<br/>Nunca</b> | <b>2<br/>Casi<br/>nunca</b> | <b>3<br/>A<br/>veces</b> | <b>4<br/>Casi<br/>siempre</b> | <b>5<br/>Siempre</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 1) Trato de comportarme como si nada hubiera pasado                                           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 2) Me alejo del problema temporalmente (tomando unas vacaciones, descansando, etc.)           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 3) Procuro no pensar en el problema                                                           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 4) Descargo mi mal humor con los demás                                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 5) Intento ver los aspectos positivos del problema                                            | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 6) Le cuento a familiares o amigos cómo me siento                                             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 7) Procuro conocer mejor el problema con la ayuda de un profesional                           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 8) Asisto a la iglesia                                                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 9) Espero que la solución llegue sola                                                         | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 10) Trato de solucionar el problema siguiendo unos pasos concretos bien pensados              | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 11) Procuro guardar para mí los sentimientos                                                  | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 12) Me comporto de forma hostil con los demás                                                 | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 13) Intento sacar algo positivo del problema                                                  | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 14) Pido consejo u orientación a algún pariente o amigo para poder afrontar mejor el problema | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 15) Busco ayuda profesional para que me guíen y orienten                                      | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |

|                                                                                      | <b>1<br/>Nunca</b> | <b>2<br/>Casi<br/>nunca</b> | <b>3<br/>A<br/>veces</b> | <b>4<br/>Casi<br/>siempre</b> | <b>5<br/>Siempre</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 16) Tengo fe en que puede ocurrir algún milagro                                      | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 17) Espero el momento oportuno para resolver el problema                             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 18) Pienso que con el paso del tiempo el problema se soluciona                       | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 19) Establezco un plan de actuación y procuro llevarlo a cabo                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 20) Procuro que los otros no se den cuenta de lo que siento                          | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 21) Evado las conversaciones o temas que tienen que ver con el problema              | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 22) Expreso mi rabia sin calcular las consecuencias                                  | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 23) Pido a parientes o amigos que me ayuden a pensar acerca del problema             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 24) Procuro hablar con personas responsables para encontrar una solución al problema | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 25) Tengo fe en que Dios remedie la situación                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 26) Pienso que hay un momento oportuno para analizar la situación                    | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 27) No hago nada porque el tiempo todo lo dice                                       | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 28) Hago frente al problema poniendo en marcha varias soluciones                     | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |

|                                                                                                         | <b>1<br/>Nunca</b> | <b>2<br/>Casi<br/>nunca</b> | <b>3<br/>A<br/>veces</b> | <b>4<br/>Casi<br/>siempre</b> | <b>5<br/>Siempre</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 29) Dejo que las cosas sigan su curso                                                                   | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 30) Trato de ocultar mi malestar                                                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 31) Salgo al cine, a dar una vuelta, ETC., para olvidarme del problema                                  | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 32) Evito pensar en el problema                                                                         | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 33) Me dejo llevar por mi mal humor                                                                     | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 34) Hablo con amigos o familiares para que me animen o tranquilicen cuando me encuentro mal             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 35) Busco la ayuda de algún profesional para reducir mi ansiedad o malestar                             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 36) Rezo                                                                                                | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 37) Hasta que no tenga claridad frente a la situación, no puedo darle la mejor solución a los problemas | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 38) Pienso que lo mejor es esperar a ver qué puede pasar                                                | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 39) Pienso detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema                                | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 40) Me resigno y dejo que las cosas pasen                                                               | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 41) Inhibo mis propias emociones                                                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 42) Busco actividades que me distraigan                                                                 | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 43) Niego que tengo problemas                                                                           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |

|                                                                                               | <b>1<br/>Nunca</b> | <b>2<br/>Casi<br/>nunca</b> | <b>3<br/>A<br/>veces</b> | <b>4<br/>Casi<br/>siempre</b> | <b>5<br/>Siempre</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 44) Me salgo de Casillas                                                                      | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 45) Por más que quiera no soy capaz de expresar abiertamente lo que siento                    | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 46) A pesar de la magnitud de la situación tiendo a sacar algo positivo                       | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 47) Pido a algún amigo o familiar que me identifique cuál sería el mejor camino a seguir      | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 48) Pido ayuda a algún médico o psicólogo para aliviar mi tensión                             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 49) Acudo a la iglesia para poner velas o rezar                                               | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 50) Consideró que las cosas por sí solas se solucionan                                        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 51) Analizó lo positivo y negativo de las diferentes alternativas                             | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 52) Me es difícil relajarme                                                                   | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 53) Hago todo lo posible para ocultar mis sentimientos a los otros                            | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 54) Me ocupo de muchas actividades para no pensar en el problema                              | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 55) Así lo quiera, no soy capaz de llorar                                                     | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 56) Tengo muy presente el dicho "al mal tiempo buena cara"                                    | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 57) Procuró que algún familiar o amigo me escuche cuando necesito manifestar mis sentimientos | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |

|                                                                                   | <b>1<br/>Nunca</b> | <b>2<br/>Casi<br/>nunca</b> | <b>3<br/>A<br/>veces</b> | <b>4<br/>Casi<br/>siempre</b> | <b>5<br/>Siempre</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 58) Intento conseguir más información sobre el problema acudiendo a profesionales | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 59) Dejo todo en manos de Dios                                                    | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 60) Espero que las cosas se vayan dando                                           | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 61) Me es difícil pensar en posibles soluciones a mis problemas                   | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 62) Trato de evitar mis emociones                                                 | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 63) Dejo a un lado los problemas y pienso en otras cosas                          | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 64) Trato de identificar las ventajas del problema                                | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 65) Considero que mis problemas los puedo solucionar sin la ayuda de los demás    | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 66) Pienso que no necesito la ayuda de nadie y menos de un profesional            | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 67) Busco tranquilizarme a través de la oración                                   | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 68) Frente a un problema, espero conocer bien la situación antes de actuar        | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |
| 69) Dejo que pase el tiempo                                                       | 1                  | 2                           | 3                        | 4                             | 5                    |

TABLA 3. RESUMEN ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING MODIFICADA (EEC-M) CON 12 COMPONENTES Y 69 ÍTEMS, EN 893 ADULTOS DE UNA MUESTRA COLOMBIANA

| Componente                                                     | Ítems que lo conforman             |                                    | Alfa de Cronbach | Media* (DE) |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------|-------------|
|                                                                | Escala con 98 ítems                | Escala con 69 ítems                |                  |             |
| Factor 1<br>Solución de problemas (SP)                         | 15, 27, 29, 41, 43, 55, 57, 71, 97 | 10, 17, 19, 26, 28, 37, 39, 51, 68 | 0,860            | 33,5 (8,4)  |
| Factor 2<br>Búsqueda de apoyo social (BAS)                     | 10, 24, 38, 39, 52, 66, 80         | 6, 14, 23, 24, 34, 47, 57          | 0,905            | 23,2 (8,2)  |
| Factor 3<br>Espera (ESP)                                       | 14, 28, 42, 44, 56, 58, 70, 84, 98 | 9, 18, 27, 29, 38, 40, 50, 60, 69  | 0,844            | 22,5 (7,5)  |
| Factor 4<br>Religión (REL)                                     | 12, 26, 40, 54, 68, 82, 96         | 8, 16, 25, 36, 49, 59, 67          | 0,890            | 20,7 (9,0)  |
| Factor 5<br>Evitación emocional (EE)                           | 18, 32, 33, 46, 60, 62, 74, 88     | 11, 20, 21, 30, 41, 43, 53, 62     | 0,827            | 25 (7,6)    |
| Factor 6<br>Búsqueda de apoyo profesional (BAP)                | 11, 25, 53, 67, 81                 | 7, 15, 35, 48, 58                  | 0,880            | 10,9 (5,6)  |
| Factor 7<br>Reacción agresiva (RA)                             | 7, 21, 35, 49, 63                  | 4, 12, 22, 33, 44                  | 0,832            | 12,7 (5,1)  |
| Factor 8<br>Evitación cognitiva (EC)                           | 47, 48, 61, 75, 90                 | 31, 32, 42, 54, 63                 | 0,782            | 15,9 (4,9)  |
| Factor 9<br>Reevaluación positiva (RP)                         | 9, 23, 65, 79, 93                  | 5, 13, 46, 56, 64                  | 0,802            | 18,4 (5,4)  |
| Factor 10<br>Expresión de la dificultad de afrontamiento (EDA) | 64, 73, 78, 85                     | 45, 52, 55, 61                     | 0,689            | 14,8 (4,7)  |
| Factor 11<br>Negación (NEG)                                    | 4, 5, 6                            | 1, 2, 3                            | 0,651            | 8,8 (3,3)   |
| Factor 12<br>Autonomía (AUT)                                   | 94, 95                             | 65, 66                             | 0,712            | 6,8 (2,8)   |
| Escala total                                                   |                                    |                                    | 0,847            |             |

\* Se calculó el total de cada dimensión sumando los ítems correspondientes y se calculó la media con su respectiva desviación estándar (DE).

Tabla 12. Estadísticas descriptivas de los factores de afrontamiento. Tomado de Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana, Londoño; Henao; Puerta; Posada; Arango; Aguirre (2006).

## ANEXO E. GUIA PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL



### CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023

Ficha de Selección de Participantes del Grupo Focal:

| FICHA DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES DEL GRUPO FOCAL                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El propósito de la selección de los participantes se lleva a cabo para el desarrollo de las sesiones de trabajo y de esta manera cumplir con el objetivo de la investigación.                                                                                                                                    |
| <b>Criterios de Selección</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Por modalidad contractual,</li><li>• Género (mismo número de hombres y mujeres),</li><li>• Antigüedad mínima de un año,</li><li>• Participación de forma activa en los comités del Sindicato,</li><li>• Participación en el área operativa y/o administrativa.</li></ul> |

Categorías de análisis:

| SESION | CATEGORIA                    | SUBCATEGORIAS                                                                                     |
|--------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | Condiciones de Trabajo       | - Organización y Método de trabajo                                                                |
| 2      | Condiciones de Trabajo       | - Organización y Entorno laboral<br>- Adaptación Persona – Organización                           |
| 3      | Estrategias de Afrontamiento | - Solución de problemas,<br>- Apoyo social,<br>- Espera,<br>- Religión,<br>- Evitación emocional, |

| SESION | CATEGORIA                    | SUBCATEGORIAS                                                                                                                                             |
|--------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |                              | - Búsqueda de apoyo profesional,                                                                                                                          |
| 4      | Estrategias de Afrontamiento | - Reacción agresión,<br>- Evitación cognitiva,<br>- Expresión de la dificultad de afrontamiento,<br>- Reevaluación positiva,<br>- Negación,<br>Autonomía. |
| 5      | Actividad sindical           | - Libertad de asociación<br>- Dialogo social                                                                                                              |

Tabla 5. Tabla de Categorías de análisis del grupo focal. Fuente: Elaboración propia (2022).

### PREGUNTAS GUIA

| SESION 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | CONDICIONES DE TRABAJO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Objetivo:</b> Identificar las condiciones de trabajo frente a la organización y método de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo percibe la cantidad o carga de trabajo actual para desempeñar su cargo en la organización?</li> <li>• ¿Considera que las condiciones laborales en la organización permiten justicia en la remuneración salarial, participación en las decisiones de la organización y oportunidad para estudiar?</li> <li>• ¿Considera usted que en su trabajo existen tareas tediosas por dificultad en la gestión de problemas administrativos o tareas inesperadas?</li> <li>• ¿Ante una situación problema frente a la carga de trabajo y la carga emocional, cómo afrontan y manejan estas situaciones?</li> </ul> |                        |
| <b>Duración:</b> 60 minutos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |

| SESION 2                                                                                                                                                                                                             | CONDICIONES DE TRABAJO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Objetivo:</b> Identificar las condiciones de trabajo frente a la organización y entorno, organización y persona de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano.  |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que, al desempeñarse en su cargo, este permite creer en sus capacidades y alcanzar los logros o resultados esperados dentro de la organización?</li> </ul> |                        |

| SESION 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | CONDICIONES DE TRABAJO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo percibe las relaciones sociales que se establecen con los participantes dentro de la organización (compañeros, dirección)?</li> <li>• ¿Percibe que su entorno físico es agradable y le permite desempeñar su labor con satisfacción?</li> <li>• ¿Considera que las relaciones sociales con su grupo de trabajo o compañeros son óptimas?</li> <li>• ¿Percibe que su organización permite desarrollar sus competencias profesionales, ajustándose a sus expectativas y necesidades?</li> </ul> |                        |
| <b>Duración:</b> 60 minutos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |

| SESION 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Objetivo:</b> Identificar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ante una situación trato de solucionar un problema siguiendo unos pasos concretos, esperando el momento oportuno para resolver el problema?</li> <li>• ¿Ante una situación le cuento a mis familiares o amigos como me siento, pidiendo un consejo para afrontar el problema?</li> <li>• ¿Ante una situación me resigno y dejo que las cosas pasen, considerando que las cosas por si solas se solucionan?</li> <li>• ¿Ante una situación dejo todo en manos, buscando tranquilizarme a través de la oración?</li> <li>• ¿Ante una situación niego que tengo problemas, haciendo lo posible para ocultar mis sentimientos?</li> <li>• ¿Ante una situación procuro conocer mejor el problema con la ayuda de un profesional para que me guie y oriente?</li> </ul> |                              |
| <b>Duración:</b> 60 minutos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                              |

| SESION 4                                                                                                                                                                                                                                                                       | ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Objetivo:</b> Identificar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de una organización sindical en una universidad del suroccidente colombiano.                                                                                                                 |                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ante una situación descargo mi mal humor con los demás, comportándome de manera hostil con los demás?</li> <li>• ¿Ante una situación salgo a cine u hago otras actividades para olvidarme o evitar pensar en el problema?</li> </ul> |                              |

| SESION 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ante una situación por más que quiera no soy capaz de expresar abiertamente lo que siento, me es difícil relajarme?</li> <li>• ¿Ante una situación intento ver los aspectos positivos del problema?</li> <li>• ¿Ante una situación me alejo del problema temporalmente y me comporto como si nada hubiera pasado?</li> <li>• ¿Ante una situación considero que los problemas los puedo resolver sin la ayuda de los demás?</li> </ul> |                              |
| <b>Duración:</b> 60 minutos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                              |

| SESION 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ACTIVIDAD SINDICAL |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Objetivo:</b> Describir las dinámicas de la actividad sindical de los trabajadores de una organización en una universidad del suroccidente colombiano.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que la libertad de asociación es un pilar para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo?</li> <li>• ¿Cómo percibe el dialogo social en su organización?</li> <li>• ¿Consideras que es importante pertenecer a una organización sindical para el mejoramiento de las condiciones del trabajo y el desarrollo de su calidad de vida?</li> <li>• ¿Para una adecuada gestión sindical qué recomendas o qué sugieres, de acuerdo con tu experiencia?</li> </ul> |                    |
| <b>Duración:</b> 60 minutos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                    |

## ANEXO F. AVAL DE COMITÉ DE ETICA



FACULTAD DE SALUD  
Comité de Ética en Investigación en Salud

ACTA DE APROBACION N° (009-023)

Proyecto: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UN GREMIO SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO POR MODALIDAD CONTRACTUAL EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI, 2023"

Investigador Principal: "HERNAN GÓMEZ USMA – LINA MARCELA CASTRO AGUILON"

Código Interno: (035-023)

Fecha:

| DÍA | MES | AÑO  |
|-----|-----|------|
| 24  | 04  | 2023 |

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 8430 de 1993 "por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud", del Ministerio de Salud, y ante el vacío de una norma específica para comités de ética que no revisen protocolos con medicamentos, se acogerá a la Resolución 2378 del 2008 "Por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos" del Ministerio de Protección Social, en los casos necesarios se adhiere a los principios de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial en su última revisión en el 2013, las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos (CIOMS –OMS de 2016); y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de los participantes, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000.

Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

|   |                                                        |
|---|--------------------------------------------------------|
| X | Protocolo de Investigación                             |
| X | Instrumentos de recolección de datos                   |
| X | Formato de consentimiento informado                    |
| X | Soportes solicitados por el CIREH                      |
| X | Cartas de las instituciones participantes              |
|   | Resultados de evaluación por otros comités (si aplica) |

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

|   |               |
|---|---------------|
| X | Riesgo mínimo |
|---|---------------|

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los participantes son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
  - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
  - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
  - c. Lesiones a los participantes.
  - d. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los participantes u otras personas.
  - e. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.



- f. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de un **(1) año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán solicitar la renovación del aval, adjuntando los documentos solicitados por el CIREH.
7. El **investigador principal** deberá informar al Comité:
- a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los participantes.
  - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los participantes u otros.
  - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
  - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los participantes.
  - e. Cualquier decisión tomada por otros comités de ética
  - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
  - g. El investigador principal deberá presentar un informe final al terminar el proyecto.

Firma:

Nombre: **BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ HURTADO.**  
Capacidad Representativa: Presidente  
Teléfono: 5185677