



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**IDENTIDAD SISTÉMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUCTO  
EPISTÉMICO DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL  
EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO**

**Autora:** Hilda M. López M.  
**Tutor:** Dr. PhD. José G. Llovera A.

**Valencia, Septiembre de 2024**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**IDENTIDAD SISTÉMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUCTO  
EPISTÉMICO DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL  
EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO**

**Autora:** Hilda López

**Tesis Doctoral presentada ante Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Doctor en Educación.**

**Valencia, Octubre de 2024**



## ACTA DE DISCUSIÓN DE TESIS DOCTORAL

En atención a lo dispuesto en los Artículos 145, 147, 148, y 149 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 146 del citado Reglamento, para estudiar la Tesis Doctoral titulada:

### IDENTIDAD SISTÉMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUCTO EPISTÉMICO DE BIENESTAR SOCIO EMOCIONAL EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO

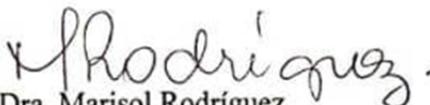
Presentada para optar al grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN por la aspirante:

**HILDA MACRINA LÓPEZ MENDOZA**  
C.I.: V- 8.663.949

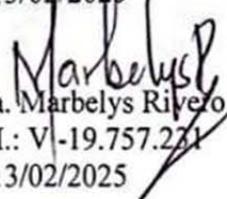
Realizada bajo la tutoría del Dr. JOSÉ LLOVERA, titular de la cédula de identidad N° V-20.387.856

Una vez evaluada la Tesis presentada, se decide que la misma está APROBADA.

En Bárbula, a los trece días del mes de febrero del año dos mil veinticinco.

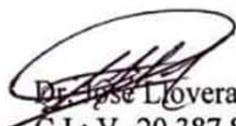
  
Dra. Marisol Rodríguez  
C.I.: V- 6.531.549  
13/02/2025

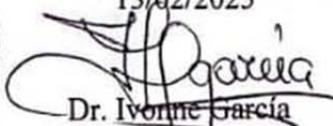
  
Dra. Lesvia Dirinó  
C.I.: V-7.155.063  
13/02/2025

  
Dra. Marbelys Riveo  
C.I.: V-19.757.231  
13/02/2025

GB/km



  
Dr. José Llovera  
C.I.: V- 20.387.856  
13/02/2025

  
Dr. Ivonne García  
C.I.: V- 9.837.538  
13/02/2025



# DOCTORADO



## ACTA DE APROBACIÓN

Por medio de la presente acta, se hace constar que la Comisión Coordinadora del Doctorado en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo N° 44, literal k), del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, consideró que el proyecto de tesis doctoral titulado: "IDENTIDAD SISTÉMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUCTO EPISTÉMICO DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO." Adscrito a la Línea de investigación: Salud, calidad de vida y ambiente en el contexto socioeducativo. Temática: La educación para la salud y calidad de vida. Subtemática: Enfermedades y prevención de patologías. Presentado por la ciudadana:

**HILDA M. LÓPEZ M.**

C.I. V- 8.663.949

Reúne los requisitos exigidos para su aprobación  
La Dra. Miriam Rubio realiza la tutoría de este proyecto

En Bárbula, a los trece días del mes de julio de 2022.



*Elsy Medina*

**Dra. Elsy Medina**  
Coordinadora del Programa

Actas  
DEAP-8649

---

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación  
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE Teléfono (0241) 8674120 [www.postgrado.uc.edu.ve](http://www.postgrado.uc.edu.ve)



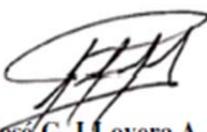
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



### CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **José Gregorio Llovera Alvarado**, portador de la Cédula de Identidad V-20.387.856, acepto acompañar como tutor a la ciudadana Msc. **Hilda M. Lopez M.**, titular de la cédula de identidad: V-8.663.949, durante el proceso de planificación, elaboración y presentación de su tesis doctoral titulada: **“IDENTIDAD SISTEMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUCTO EPISTEMICO DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO”**, la cual será presentada por la precitada ciudadana para optar al título de Doctor en Educación.

En Acarigua estado Portuguesa, a los 13 día del mes de Septiembre del año 2022.

  
Dr. José G. Llovera A.  
C.I.: 20.387.856



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**AVAL DE LA TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **José Gregorio Llovera Alvarado** titular de la Cédula de Identidad N° **V-20.387.856**, en mi carácter de Tutor de la Tesis Doctoral titulada: **Identidad Sistémica en la Salud Laboral, Un Constructo Epistémico de Bienestar Socioemocional en el Docente Universitario**, presentado por la ciudadana **Hilda Macrina Lopez Mendoza**, titular de la cédula de identidad N° **V-8.663.949**, para optar al título de Doctor en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 02 días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro.

**Dr. PhD. José G. Llovera A.**

---

C.I.: V-20.387.856



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**  
**INFORME DE ACTIVIDADES**



**Participante:** Hilda Macrina López Mendoza

**Cédula de Identidad:** V-8.663.949

**Tutor:** Dr. José Gregorio. Llovera Alvarado.

**Cédula de Identidad:** V-20.387.856

**Correo electrónico del participante:** [ildalopez@gmail.com](mailto:ildalopez@gmail.com)

**Título Tentativo del Trabajo:** **Identidad Sistémica en la Salud Laboral, Un Constructo Epistémico de Bienestar Socioemocional en el Docente Universitario.**

**Línea de investigación:** Salud, calidad de vida y ambiente en el contexto socio – educativa.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACION
1	20/03/20	8:00am	Concepción de la idea de investigación. Premisas de la investigación.	Orientaciones del tutor sobre el problema abordado.
2	15/04/20	9:00am	Selección del Tema de investigación, Definición del Título, aproximación del objeto de estudio. Cronograma de Trabajo, Revisión bibliográfica.	Orientaciones de la tutora sobre el problema abordado.
3	22/04/20	8:00am	Contextualización reflexiva analítica del objeto de estudio, propósitos y pertinencia de la investigación. Arqueo bibliográfico.	Orientaciones de la tutora sobre el problema abordado.
4	05/05/20	10:00am	Fundamentos ontoepistemológicas y referenciales de la investigación. Revisión de antecedentes y teorías que fundamenta el estudio.	Desarrollo de los contenidos teóricos.
5	08/06/20	8:00am	Fundamentos paradigmáticos y metodológicos de la investigación	Realimentación y observaciones a la actividad realizada
6	30/06/23	8:00am	Diseño del guion de entrevista a profundidad y lineamientos para la aplicación	Revisión y ajuste.
7	02/10/23	9:00am	Aplicación de la entrevista a profundidad.	Conversación con los informantes claves.
8	15/10/23	9:00am	Recolección de Información. Revisión de la Categorización y Triangulación de la Información Recabada.	Revisión y mejoras
9	28/10/23	8:00am	Procedimiento para la interpretación y construcción teórica. Revisión de teorización.	Orientaciones y explicación de la tutora como desarrollarlo.
10	02/03/24	9:00am	Revisión Final de articulación ontoepistémica y teorización	Revisión y mejoras
12	14/10/24	9:00am	Entrega	.
14			Presentación del producto científico tesis doctoral.	

**Título definitivo del Trabajo de Tesis Doctoral:** **Identidad Sistémica en la Salud Laboral, un Constructo Epistémico de Bienestar Socioemocional en el Docente Universitario.**

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección de la Tesis Doctoral arriba mencionada.

MSc. Hilda López  
C.I. V-8.663.949  
Investigadora

Dr. José Llovera  
C.I. V-20.387.856  
Tutor

## Índice

RESUMEN .....	xiv
SUMMARY .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	1
MOMENTO I.....	5
Ámbito Contextual, Analítico y Reflexivo Integrado al Objeto de Estudio .....	5
Descripción Analítica del contexto Empírico Situacional.....	5
Contextualización Reflexiva .....	10
Direccionalización Investigativa .....	21
Propósito General .....	21
Propósitos Específicos.....	21
Justificación y Pertinencia de la Investigación .....	21
MOMENTO II .....	24
Fundamentación Ontoepistémica y Referencial.....	24
Experiencias Previas de Estudios Análogos.....	24
Estudios Internacionales.....	24
Estudios Nacionales .....	25
Teorías que Fundamentan la Investigación.....	28
Teoría de la Motivación Humana.....	28
Teoría de las Representaciones Sociales.....	31
Identidad Docente y la Función Identitaria de la Representación Social.....	33
Teoría de Inteligencia Emocional .....	34
Identidad Sistémica en la Salud Laboral .....	35
MOMENTO III.....	38
Contexto Epistemológico y Metodológico de la Investigación .....	38
Enfoque Epistemológico y Paradigmático .....	38

Recorrido Metodológico .....	40
Abordaje Metódico.....	41
Integralidad Metodológica .....	42
Sujetos del Estudio .....	43
Representación de Informantes Clave .....	44
Pragmatis Investigativa.....	44
Contraste Empírico.....	46
Validez.....	46
Fiabilidad .....	46
Entramado de Hallazgos.....	47
MONENTO IV .....	49
Develando la Realidad y Discusión de los Hallazgos Encontrados .....	49
Categorización.....	49
Triangulación, Unidad de Interacción Dialógica.....	81
Categoría: Identidad Sistémica.....	81
Categoría: Salud Laboral.....	90
Categoría: Conciencia Proxémica. ....	96
Categoría: Bienestar Socioemocional. ....	101
MOMENTO V .....	114
Complejión Teórica, Reconstituyendo la Salud Laboral del Docente Universitario Desde la Identidad Sistémica .....	114
Urdimbre Gnoseológica: Vislumbrando el Eidos Ontoimplicador, la Cogitación Epistémica y la Vigencia Axiopragmática .....	114
Reflexiones Epistémicas .....	131
Referencias.....	135
ANEXOS .....	140
[Anexo A].....	141

GUIÓN DE ENTREVISTA .....	141
[Anexo B].....	143
Cuadro 2: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 1 A. L.).....	143
[Anexo C].....	144
Cuadro 3: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 2 W.T.).....	144
[Anexo D].....	145
Cuadro 4: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 3 M.P.) .....	145
[Anexo E] .....	146
Información general del entrevistado .....	146
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD.....	146

## LISTA DE CUADROS

<i>Cuadro 1: Organización de Informantes Clave</i> .....	44
<i>Cuadro 2. Proceso de Estructuración Categorical</i> .....	77
Matriz N° 1. ....	77
<i>Cuadro 3. Matriz Emergente Categorical</i> .....	79
Matriz N° 2. ....	79
Subcategoría: Entorno ergonómico de bienestar integral. ....	83
Cuadro 4.....	83
<i>Matriz de Triangulación 1</i> .....	83
Subcategoría: Cultura de trabajo dirigida a la salud y seguridad laboral. ....	85
Cuadro 5.....	85
<i>Matriz de Triangulación 2</i> .....	85
Cuadro 6.....	87
<i>Matriz de Triangulación 3</i> .....	87
Subcategoría: Emociones retroactivadoras de la conciencia laboral. ....	89
Cuadro 7.....	89
<i>Matriz de Triangulación 4</i> .....	89
Cuadro 8.....	92
<i>Matriz de Triangulación 5</i> .....	92
Subcategoría: Asociacion motivacional del rendimiento laboral .....	94
Subcategoría: Amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional del docente universitario. ....	98
Cuadro 10.....	98
<i>Matriz de Triangulación 7</i> .....	98
Subcategoría: Implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario. ....	100
Cuadro 11.....	100
<i>Matriz de Triangulación 8</i> .....	100
Subcategoría: Conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente.....	103
Cuadro 12.....	103
<i>Matriz de Triangulación 9</i> .....	103

Subcategoría: Clima organizacional basado en logros y bienestar.....	106
Cuadro 13.....	106
<i>Matriz de Triangulación 10</i> .....	106
Subcategoría: Competencias socioemocionales de la salud laboral. ....	108
Cuadro 14.....	108
<i>Matriz de Triangulación 11</i> .....	108
Subcategoría: Conciencia y gestión emocional en la función laboral. ....	110
Cuadro 15.....	110
<i>Matriz de Triangulación 12</i> .....	110
Subcategoría: Redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral. ....	112
Cuadro 16.....	112
<i>Matriz de Triangulación 13</i> .....	112

## Listado de tablas

Momento Reflexivo .....	50
Entrevista I “PB” .....	50
Momento Reflexivo .....	54
Entrevista II “BP” .....	54
Momento Reflexivo .....	58
Entrevista III “KG” .....	58
Momento Reflexivo .....	62
Entrevista IV “CB” .....	62
Momento Reflexivo .....	66
Entrevista V “RT” .....	66
Momento Reflexivo .....	70
Entrevista VI “JLL” .....	70

## Listado de Figuras

Infografía N° 1: Diseño de investigación emergente y fenomenológico (López, 2022) .....	43
Infografía 2. Subcategoría entorno ergonómico de bienestar integral .....	84
Infografía 3. Cultura de trabajo dirigida a la salud y seguridad laboral .....	86
Infografía 4. Subcategoría visión holística para el bienestar socioemocional. ....	88
Infografía 5. Subcategoría emociones retroactivadoras de la conciencia laboral. ....	90
Infografía 6. Subcategoría desgaste psicoemocional y físico desde el sobre-exigencia laboral...	93
Infografía 7. Subcategoría asociación motivacional del rendimiento laboral.....	95
Infografía 8. Subcategoría amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional del docente universitario. ....	99
Infografía 9. Subcategoría implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario. ....	101
Infografía 10. Subcategoría conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente. ....	104
Infografía 11. Subcategoría clima organizacional basado en logros y bienestar. ....	107
Infografía 12. Subcategoría competencias socioemocionales de la salud laboral. ....	109
Infografía 13. Subcategoría conciencia y gestión emocional en la función laboral. ....	111
Infografía 14. Subcategoría redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral. ....	113
Infografía 15: Sintagma Reconfigurativo de la Salud Laboral del Docente Universitario, un Enfoque desde la Identidad Sistémica .....	122
Infografía 16: Satisfacción Laboral y su Nodo Preventivo en el Riesgo Psicosocial del Docente Universitario .....	126



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**IDENTIDAD SISTÉMICA EN LA SALUD LABORAL, UN CONSTRUTO  
EPISTÉMICO DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL  
EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO**

**Autor:** Hilda López

**Tutor:** Dr. PhD. José G. Llovera A.

**Año:** 2024

**RESUMEN**

El docente universitario desarrolla un trabajo complejo y saturado de responsabilidades en su actividad laboral. En el contacto funcional presenta un buen número de riesgos laborales que no sólo los afectan física, sino también psicosocial, influyendo en su salud y calidad de enseñanza que imparte. Sin embargo, este sector carece con frecuencia de la debida atención sobre el saber en materia de bienestar y convive entre realidades de trabajo que atenta de manera integral contra su bienestar socioemocional. De allí, que el presente estudio tiene como propósito: Generar un constructo epistémico de identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, considerando su noción de bienestar socioemocional en el docente de la Universidad Politécnica Territorial UPT J.J Montilla de Acarigua estado Portuguesa, Andrés Eloy Blanco del estado Lara y UPTYAB Yaracuy. Los fundamentos epistemológicos utilizados fueron las teorías de: Motivación Humana Abraham Maslow (1943), Representaciones Sociales Moscovici (1979) e Inteligencia Emocional Goleman (1995). La complejidad metodológica se orientó en el paradigma interpretativo bajo el método fenomenológico, los sujetos de estudio estuvieron conformados por seis (6) docentes universitarios. Como técnica para recolectar información se aplicó la observación participante, entrevista a profundidad, asumiendo como instrumento el guion de entrevista. La consistencia empírica se empleó bajo el criterio de validez de significancia y fiabilidad. La información sujeta al proceso de categorización contrastual; el uso pragmático de la triangulación se logró a través de fuentes teóricas y la comparación con la información proporcionada por informantes claves, la investigadora y los expertos teóricos. Como hallazgos, se determina que la identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario se desarrolla a partir de un enfoque integral que considera su bienestar personal, social, cultural y organizacional como un todo interconectado; el educador al asumir su integralidad, comprende que su integridad no solo depende de factores individuales, sino también de su entorno institucional, las relaciones interpersonales, las políticas y prácticas organizacionales.

**Palabras clave:** identidad sistémica, salud laboral, bienestar socioemocional, docente universitario.

**Línea de Investigación:** salud, calidad de vida y ambiente en el contexto socio – educativa.

**Temática:** La educación para la salud y calidad de vida.



UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES  
ADDRESS OF GRADUATE  
DOCTORATE IN EDUCATION



SYSTEMIC IDENTITY IN OCCUPATIONAL HEALTH, AN EPISTEMIC  
CONSTRUCT OF SOCIO-EMOTIONAL WELL-BEING IN TEACHERS  
ACADEMIC

**Author:** Hilda Lopez

**Tutor:** Dr. PhD. José G. Llovera A.

**Year:** 2024

**SUMMARY**

University teachers develop a complex job, saturated with responsibilities in their professional activity. In their functional contact, they present a good number of occupational risks that not only affect them physically, but also psychosocially, influencing their health and the quality of teaching they provide. However, this sector frequently lacks due attention to knowledge in matters of well-being and lives among work realities that comprehensively threaten their socio-emotional well-being. Therefore, the purpose of this study is to: Generate an epistemic construct of systemic identity in the occupational health of Venezuelan university teachers, considering their notion of socio-emotional well-being in teachers from the Universidad Politécnica Territorial UPT J.J Montilla de Acarigua, Portuguesa state, Andrés Eloy Blanco from Lara state and UPTYAB Yaracuy. The epistemological foundations used were the theories of: Human Motivation Abraham Maslow (1943), Social Representations Moscovici (1979) and Emotional Intelligence Goleman (1995). The methodological complexion was oriented in the interpretive paradigm under the phenomenological method, the subjects of study were made up of six (6) university teachers. As a technique to collect information, participant observation and in-depth interview were applied, assuming the interview script as an instrument. Empirical consistency was used under the criterion of validity of significance and reliability. The information was subject to the contrastive categorization process; the pragmatic use of triangulation was achieved through theoretical sources and comparison with the information provided by key informants, the researcher and theoretical experts. As findings, it is determined that the systemic identity in the occupational health of the university teacher is developed from an integral approach that considers his personal, social, cultural and organizational well-being as an interconnected whole; the educator, by assuming his integrality, understands that his integrity not only depends on individual factors, but also on his institutional environment, interpersonal relationships, organizational policies and practices.

**Descriptors:** systemic identity, occupational health, socioemotional well-being, university professor.

**Research Line:** health, quality of life and environment in the socio-educational context.

**Theme:** Education for health and quality of life.



## INTRODUCCIÓN

El mundo de las organizaciones, la gestión con personas como vía para valorar la condición humana, se ha convertido en una necesidad de establecer el sistema relacional que involucra al conocimiento desarrollado entre el individuo, grupo y, sociedad, para enfrentar los desafíos que están directamente asociados a la complejidad existente, lo cual implica, conducir una organización como sistema viviente de atención y resolución de problemáticas relacionadas con las demandas o prioridades existenciales de las personas, para mejorar sus condiciones de vida en lo personal, profesional, e igualmente alcanzar mejores niveles de desarrollo al construir su bienestar socioemocional.

En el contexto universitario venezolano, se está experimentado importantes transformaciones de identidad en el ser, que han dado lugar a nuevas formas de entender el bienestar emocional, produciendo en los actuales momentos, una realidad científica y tecnológica, orientada a emprender retos producidos por la globalización con nuevos esquemas socioeconómicos, para lo cual, se deben emplear todos los medios disponibles enfocados por el propósito de incrementar el conocimiento y comprensión de conceptos en la salud laboral, en función de minimizar el riesgo socioemocional en el docente universitario para el desarrollo de sus funciones académicas, de extensión e investigativas.

Realidad que demanda incorporar al docente universitario, dentro de un sistema del ser en actividades humanas diseñadas bajo cierto orden (“organización”), para cumplir un fin. Tal como lo refiere Fuenmayor (2001), enfocado al desarrollo del accionar pedagógico involucrado en un sistema teleológico de actividades, ubicado en un espacio temporal según su estructura abstracta, determinado por un “constructo” vinculado al tipo de universidad, su sistema de actividades y filosofía de gestión que, requiere adoptar una visión más amplia, sistémica y compleja del concepto de salud, propósito de formar, un eje en la conducción del ser humano hacia el descubrimiento, y creación del conocimiento.

Requiriéndose para enfrentar los retos de la sociedad actual, adaptarse ontológicamente a los procesos evolutivos y profundos cambios en el desarrollo de las funciones administrativas y académicas del docente universitario, en un ambiente saludable, con compromiso y responsabilidad social que, implican proporcionar el bienestar socioemocional para cada docente en sus diversos procesos del entornos o espacios integrados a su contexto, a fin de participar

responsablemente en la jornada de trabajo de manera satisfactoria, con calidad académica al formar estudiantes integrales.

El estado de satisfacción que logra el profesional de la docencia universitaria en el ejercicio de sus funciones, es producto de su accionar gerencial administrativo y académico de la práctica pedagógica en un ambiente laboral agradable. Según Castells (2004) plantea que, el sistema de identidad realiza una serie de funciones o actividades (subprocesos, etapas, componentes, y otros) dentro de una organización, con trabajo en equipo, en forma optimizada, para lograr las metas, la visión organizacional. Uno de los componentes más importantes es la gente, con responsabilidad compartida desde la gerencia representada por diversos estilos de pensamientos y responsabilidades.

La importancia del proceso de investigación se centró en el estudio de identidad sistémica, salud laboral y bienestar socioemocional del docente de las universidades: Universidad Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla del estado Portuguesa, (UPTJJM), Andrés Eloy Blanco del Estado Lara, (UPTAEB), y Universidad Politécnica Arístides Bastidas del estado Yaracuy, (UPTYAB), dirigida a consolidar un espacio de concientización docente, para valorar su salud laboral y reflexionar en materia de bienestar emocional, con directrices basadas en la calidad de vida, cuya visión teleológica es, sensibilizar al profesional docente para evitar el desgaste mental o contraer el riesgo psicosocial en el trabajo.

La investigación está estructurada en cinco (05) Momentos. En función de ello, El Momento I, se refiere a la Contextualización Analítica Reflexiva de la Realidad Educativa, mediante la Descripción del Contexto Empírico Situacional, (UPTAEB) de Barquisimeto, estado Lara, (UPTJJM), situada en Acarigua, estado Portuguesa y (UPTYAB), Yaracuy del estado Yaracuy. Donde mediante la indagación surge como una inquietud investigativa.

En consecuencia, la interpretación del escenario de estudio respondió a la visión de los actores sociales a través de entrevistas a docentes en la cual manifestaron sus debilidades inherentes al proceso de investigación, orientada por propósitos: general y específicos guiados a la construcción de un corpus teórico acerca de la identidad sistémica en la salud laboral, un constructo epistémico de bienestar socioemocional en el docente universitario, así como también la justificación y pertinencia de la investigación con su respectiva área de conocimiento.

Con respecto al Momento II, referente a la Fundamentación ontoepistémica y Referencial del Contexto de Estudio, sustentada en experiencias previas de estudios análogos, basadas

internacionales y nacionales; la vinculación teórica y metodológica con los objetivos. Las teóricas que fundamenta la situación en estudio están conformadas por principios y supuestos.

La Teoría de la Motivación Humana Maslow (1943), Teoría de Representaciones sociales Moscovici (1979) y la teoría de Inteligencia emocional Goleman (1995), enfoques referenciales y conceptuales, el sustento legal; facilitan los elementos que respaldan la clarificación de las categorías de análisis visionadas hacia la construcción teórica de la salud laboral antes la presencia de riesgo inmersa en el bienestar socioemocional que identifican la realidad institucional en el área de conocimiento abordada.

Por consiguiente el Momento III, comprende la Fundamentación Paradigmática y Metodológica del Contexto en Estudio, mediante el desarrollo de enfoque cualitativo, paradigma interpretativo, método fenomenológico, escenario de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información, diseño descriptivo analítico, actores sociales, fiabilidad y credibilidad, técnicas de análisis e interpretación de la información cualitativa, se realizó en UPTJJM, estado Portuguesa, UPTAEB, estado Lara y UPTYAB, del estado Yaracuy en función a categorías de análisis, categorías emergentes y triangulación.

En este mismo orden de ideas, en el momento IV, concluye con la triangulación de la información, pues, al contrastar distintas fuentes y teorías, se ha obtenido una mayor validez y fiabilidad en los hallazgos. Con esta estrategia se abordó la complejidad del objeto de estudio desde múltiples perspectivas, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno investigador. En esta etapa se puede apreciar, el trabajo laborioso del investigador, permite conocer las categorías emergentes, es decir, que la fase más importante de la investigación, es aquí donde cada actor social narra su visión acerca de la problemática vivida, cuáles son sus debilidades en cuanto a salud laboral y oportunidades que contribuyan con el bienestar socioemocional del docente universitario.

Para finalizar, en el momento V, Comprende la construcción del corpus teórico sobre la identidad sistémica en la salud laboral, reflejado en un constructo epistémico de bienestar socioemocional en el docente, representado a través del consenso de los actores sociales a partir de los significados que estos proporcionan a la conceptualización desde sus experiencia como profesional universitario que laboran en la universidad, Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello Blanco

(UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB). Por último, se encuentran las referencias y anexos que soportan la investigación con sus respectivas evidencias.

## MOMENTO I

### **Ámbito Contextual, Analítico y Reflexivo Integrado al Objeto de Estudio**

#### **Descripción Analítica del contexto Empírico Situacional**

Las tendencias actuales que involucran al contexto organizacional desde una visión estructural, funcional y sistémica abierta, se identifican con el desarrollo de las instituciones educativas a nivel mundial y latinoamericano, caracterizadas como bases fundamentales para responder operativamente en cada nación a los retos, desafíos de sus transformaciones curriculares rígidas o formales que, requieren ser atendidas mediante un análisis reflexivo integrado a las políticas educativas, económicas, sociales o culturales, en condiciones de estar vigentes. Sin embargo, presentan obstáculos al producir algunos reajustes coyunturales, cambios de tipos técnicos, administrativos, legales, articulados a procedimientos convencionales y sociales, que limitan tanto la gestión directiva, académica, e igualmente las acciones de protección social en salud ocupacional como derecho y condición humana.

Desde esta realidad organizacional, las reflexiones analíticas están inmersas al ámbito de estudio que corresponde a la educación superior en el contexto mundial y educación universitaria venezolana que, requiere de sus directivos y administradores den respuestas inmediatas, con toma de decisiones críticas o creativas para generar alternativas de soluciones donde exista la participación objetiva del Estado-Organización-Sociedad, acorde con las políticas públicas, institucionales y sociales por cada país o región vinculados a necesidades, expectativas planteadas en diversos sectores sociales, para buscar el equilibrio mental, condiciones de salud laboral entre los miembros dinámicos en una comunidad académica.

En efecto, se interpelan los viejos modos de pensar, replantear y valorar la condición humana extendida a las personas en sus estatus o roles compatible con una dignidad personal al proporcionarle un servicio de calidad vinculado a salud laboral, adaptada a las características y necesidades individuales mediante procesos de bienestar. Ello implica, mirar la realidad ontoepistemológica de las universidades desde el pensamiento de Bigott (1977), sostiene criterios para priorizar y garantizar los valores existenciales sobre el derecho al trabajo, representados mediante principios de justicia y equidad al reconocer los requerimientos en docentes universitarios. Por ello, en la situación epistémica descrita el autor señala, que existen elementos estructurales y funcionales guiados a identificar el predominio de carencias en la comunidad universitaria sobre el reconocimiento de una identidad, quien al respecto Aristóteles

plantea, tomado de Morín (1991), enuncia como “el más importante de los principios lógicos fundamentados en el conocimiento de la realidad que, legitimase la identidad de cada organismo en caso específico”(p. 216), la universidad en su función social de formar al ser humano y construir conocimiento productivo a la sociedad.

Estas tendencias de reconocimiento a la identidad sistémica universitaria venezolana, del estudio, se asume como postura epistémica con los principios de reglas y saberes, que sitúan la realidad limitada a sí misma por factores existenciales internos o externos, donde existe una confusión operativa para trascender esquemas normativos y procedimientos rutinarios, en relación a proteger el individuo en sus condiciones compatibles con la dignidad personal y, acorde a sus propios valores de prevención del bienestar social que, supone construir entornos de trabajo más sanos o humanos, al integrar argumentos jurídicos, de atención y seguridad social en la salud laboral del docente universitario, con el propósito de responder al bienestar socioemocional.

La línea argumental de los citados autores constituyen guías para identificar a la universidad con una identidad sistémica operativa, fijando objetivos y metas alcanzables mediante la acción colectiva de los individuos, reconociendo su condición humana sobre la salud física, aspectos psicológicos y socioemocionales adecuados a las normas jurídicas, sociales y las políticas personales, objetivos-funcionales que implican contemplar la salud integral y psicosocial del personal organizacional.

No obstante, la visión de Guzmán (1994), orientada mediante planteamientos integrados al contexto universitario, que se caracterizan por debilidades en su identidad como sistema de protección en la salud laboral, donde la inclusión y acceso a las universidades públicas constituye un problema de equidad que en sus fallas operativas tienden a desmejorar el bienestar socioemocional del docente universitario, al sentirse desprotegido en su salud laboral escasa y desvinculada como una actividad humana prioritaria o hecho social, con requerimientos de ser generadora de bienestar intra-ulteriormente.

Al respeto, Nietzsche (1971), no cree en la existencia de verdaderas identidades, ni siquiera que exista la identidad, a menos que se esté hablando de un concepto que ha servido para denominar una serie de hechos o condiciones que se nos presentan, para identificar las condiciones humanas como valor personal. En el marco de análisis al

pensamiento de Nietzsche F (Ob.cit), se encontró, que tanto la identidad sistémica como la igualdad entre las cosas, personas, organizaciones, comunidades; son sistemas operativos, juicios que hemos emitidos para hacer al mundo más comprensible y, esto depende de las condiciones de vida del ser humano que, al ser tomados en cuenta como un hecho transcendental en sí mismo, para elevar sus condiciones de vida en ambientes apropiados de trabajo y saludable para el docente universitario.

Entonces, esto significa, concebir al trabajo en su aspecto normativo legal como una función inherente a toda persona, que no solo está integrado al accionar personal o profesional, en caso específico, al docente universitario para satisfacer lo material, con subjetividad en sus necesidades básicas de alimentación, vivienda y salud, sino que también, deteriora, desgasta y produce enfermedades o malestares que afectan la salud laboral en el ámbito universitario e igualmente, la calidad de vida de todo trabajador en diferentes organizaciones u empresas, donde su salud y estabilidad emocional, son bases para identificar la falta de seguridad social.

De aquí que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), con una concepción ontológica y recomendaciones, sobre la existencia de elementos que pueden producir daños en el equilibrio psicológico del individuo, a los cuales estará expuesto el trabajador, específicamente, el análisis reflexivo estará centrado en el docente universitario, sus condiciones favorables y desfavorables para su salud mental que, pueden encontrarse expuestos durante el desarrollo de diferentes actividades técnicas, administrativas, académicas y sociales.

A partir del enfoque situacional de mejorar la calidad de vida universitaria, surgen diversas reflexiones y evidencias legales-teóricas sobre los principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT- 2008), donde se destaca la salud laboral en sus aspectos normativos que, debe realizarse en espacios saludables, como escenarios de trabajo que necesitan de condiciones favorables de bienestar, socioemocional, la prevención de enfermedades, con vigencia hacia el campo salud general, ocupacional o laboral, aplicada a los trabajadores, mediante la ergonomía, sus concepciones, principios y elementos normativos, conocimientos, desarrollo de técnicas-habilidades.

Frente a esa situación contextual en estudio, la ergonomía constituye en su visión epistémica, un espacio importante que proporciona un conjunto sistémico de elementos en el área laboral, para preservar diferentes condiciones de salud que involucre a los trabajadores en los diversos entornos donde se desempeñan. En efecto, para Paud (2003), “es una disciplina que

actúa como un puente entre la biología humana y la ingeniería, poniendo a disposición de ésta última, conocimientos de las capacidades y limitaciones humanas que deben ser utilizados para un buen diseño del trabajo” (p. 15).

Las consideraciones epistémicas inherentes a la ergonomía como disciplina guiada a promover la salud en organizaciones, empresas e instituciones sociales, en caso específico universidad venezolana, con el objetivo de prevenir enfermedades sobre tipos profesionales y ocupacionales, derivando un crecimiento exponencial en el ámbito laboral, que involucra las políticas de personal, públicas y necesidades productivas compartidas entre estado-sociedad, buscando lograr un trabajador saludable en la actividad laboral con satisfacción y alta calidad funcional.

Ante esta preocupación los entes internacionales actúan con sustentos legales para atender los efectos nocivos, generando estrategias de intervención con actividades aplicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998), en las cuales se establecen los efectos psicosociales negativos reconocidos por ciertas condiciones del ambiente trabajo, que afectan y deterioran la salud psicosocial de los individuos e igualmente, representan riesgos en la salud mental y bienestar social que deben ser reducidos, para evitar causar insatisfacción laboral, pérdida de la calidad de vida y daños en la salud mental de los trabajadores en general

Es evidente entonces, establecer requerimientos en las condiciones de trabajo necesarias para las universidades. Sin embargo, los procesos desarrollados por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), indica la prioridad de mantener ambientes para el trabajo universitario que, responda a principios normados referidos a “condiciones de protección guiada al encuentro del estado completo de bienestar físico, psíquico y social, que no está directamente separada de enfermedades” (p. 1). En su ontología, la salud se circunscribe dentro de un triángulo, identificados en extremos sobre las dimensiones, físicas, mentales y sociales, con consideraciones estratégicas de servir al ser humano como un ser total, cuyo principio epistemológico de integralidad presenta vigencia en el ámbito universitario.

Por su parte, el proceso de transformación de la educación universitaria en Venezuela, se realiza mediante la creación de Universidades Politécnicas Territoriales, bajo los lineamientos organizativos de la Misión Alma Mater, con las debidas

modificaciones curriculares en respuesta a los nuevos paradigmas educativos, a través de los Programas Nacionales de Formación (PNF). Produciéndose cambios estructurales y de funcionamiento interno, originado por el tipo de planta física y la calidad de vida en la comunidad universitaria. Este planteamiento constituye entonces, la necesidad de atender el problema que lo afecta en el caso específico en los estados: Portuguesa, Lara y Yaracuy como contexto de estudio.

Sin embargo, las fuerzas transformadoras que afectan la transición de Institutos Universitarios Tecnológicos a Universidades Nacionales Politécnicas, motivados a la nueva estructura organizativa y curricular, impactan la capacidad de transfiguración en la vida humana: personal directivo, administrativo, técnico, de servicio, el docente universitario, estudiante, al asumir el proceso formativo en ambientes de clases, laboratorios, investigaciones, limitadas por las condiciones adecuadas para las tareas, actividades productivas y de servicios que absorben los contenidos curriculares, teórico-prácticos-comunitarios, donde se carece de las condiciones adecuadas en el ejercicio docencia- formación, representando efectos de comportamientos inadecuados de cansancio, falta de interés en el logro de objetivos y calidad de vida.

En este sentido, los procesos de transformaciones organizativas y curriculares en las universidades politécnicas, son interpretados por Fuenmayor (2001), como “su ser o poder de identidad institucional que condiciona, y es condicionado por la posibilidad de su conocimiento científico, situación que identifica el “aspecto óntico” de una teoría de organización que dé cuenta del ser o poder ser organizacional” (p. 1). Esto significa, que el “aspecto epistémico” permite conocer la posibilidad y modalidad de lograr conocimiento científico, sobre la organización “universidad” caso de estudio, donde las actividades humanas se caracterizan por su sensibilidad, ubicándose en un espacio y tiempo específico.

Al reflexionar sobre la operatividad en la estructura curricular, se identifica su identidad de ser, una organización como sistema de actividades humanas diseñadas bajo un cierto orden para cumplir un fin, la misión institucional humanista y de compromiso social, respecto a la dignidad humana, formación académica o el crecimiento del Estado, logrando la productividad en sociedad, bajo su visión de alcanzar una calidad académica, orientada por su compromiso social, buscando la dignidad del ser humano, con formación integral en el estudiante y, proteger al ofrecer ambientes con condiciones favorables para la salud laboral del docente universitario.

Desde estas líneas rectoras, el posicionamiento ontoepistemológico permitió la posibilidad de una cosmovisión multicontextual que propicien el cambio de conciencia de las y los estudiantes, buscando desarrollar para transformar conocimientos, favorecer o afianzar proyectos, procesos que impliquen cambios sustanciales a la sociedad, a fin de ser gestionados en distintos espacios educativos del territorio nacional. Conduciendo a Certificaciones de estudios, títulos y grados en áreas específicas sobre el saber de su malla curricular.

No obstante, en los cambios estructurales-curriculares de la Universidad Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla, prevalecen situaciones organizacionales o funcionales, que están ancladas a la visión estructural tradicional, donde se desarrollaban las instituciones denominadas Institutos Universitarios Tecnológicos (IUT), las cuales dificultan favorecer la valoración de una condición humana del docente universitario, en cuanto a su protección laboral para el ejercicio de funciones administrativas y académicas. Sin embargo, en la descripción analítica del contexto, se percibe una necesidad situacional de pensar en la compleja ontología ante la calidad de vida del docente universitario, durante su gestión laboral en el campo profesional.

### **Contextualización Reflexiva**

En el contexto de estudio de las universidades politécnicas, existen desafíos que impone la sociedad del conocimiento por diversos cambios paradigmáticos ocurridos en este milenio, que han generado grandes rupturas respecto al desarrollo en estas universidades, ocurridos por los tiempos sobre el tránsito cultural de la modernidad a la postmodernidad, que ha obligado a repensar cualitativamente en cambios estructurales, funcionales, gerenciales y toma de decisiones que valore el docente universitario en su condición humana, caracterizándose a su identidad como sistema social mediante la generación de respuestas a la concepción de hombre, ajustada al paradigma posmoderno emergente en educación universitaria.

La situación descrita reflejó la necesidad de indagar, sobre las universidades politécnicas ubicadas en los estados Portuguesa, Lara y Yaracuy, mediante observaciones participantes realizadas por esta investigadora, con la aplicación de la nueva guía para la investigación y tesis propuesta por Heinz (2005), orientada al quehacer científico, integrando aspectos ontológicos, epistemológicos, teóricos y metodológicos, centrados en

elementos prácticos de la dimensión real del proceso de investigación, con argumentaciones, ejemplos, conversaciones, socialización científica, donde los informantes expresen libremente sus ideas, conocimientos, valores, problema o problemas sin temor a burlas, risas o comentarios despectivos, sino el razonamiento, sensibilidad, indagación de que se quiere saber en la realidad objeto de estudio.

Desde esta mirada centrada en el interés investigativo, se propuso indagar en materia de educación universitaria, inmersa en las universidades politécnicas objeto de estudio, enmarcada en un contexto interdisciplinario y complejo, vinculado a su identidad sistémica, la salud laboral y el bienestar socioemocional del docente universitario como aspecto gnoseológico inmerso en un ambiente de trabajo administrativo y pedagógico que limita la comunicación, libre expresión y debate por el número elevados de estudiantes en espacios reducidos para gestionar conocimiento y el desarrollo del proceso educativo.

De acuerdo al planteamiento anterior, el docente universitario en su nueva práctica pedagógica, requiere un cambio sustancial sobre sus actividades habituales de aprendizaje en la forma de planificarlos, organizarlos y evaluarlos, guiados por un proceso educativo mediante una espiral ascendente con dificultades, en aplicar elementos didácticos para administrar el marco curricular de los Programas Nacionales de Formación PNF (PNF, 2010), enmarcados en la misión alma mater.

Los PNF, se implantan y el docente universitario está inmerso en condiciones laborales no apropiadas para las actividades administrativas y académicas, en ambientes de aprendizaje con falta de adaptación por unidad curricular. Sin embargo, el docente carece de posibilidades en recursos de ciencia, tecnología, comunicación, los dispositivos, herramientas que constituyen una fuente inagotable de información, en un reducido espacio que no es apropiado, donde se evidencia la necesidad de garantizar los derechos humanos en salud laboral que conduce a una permanente amenaza y vulnerabilidad, a fin de garantizar la estabilidad emocional. Situación problema que dificulta la formación integral de ciudadanos y ciudadanas, en función al desarrollo integral en comunidades locales, regionales y nacionales.

Estudiar, la realidad existencial en la Universidad Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy, para el estudio diagnóstico participativo, se caracteriza la problemática que impacta las condiciones de

trabajo del docente universitario, circunscritas a los procesos transformadores en educación universitaria, debido al tránsito de una institución tradicional como los tecnológicos a una transformación en universidad politécnica. En esta línea argumental, a pesar de ser conscientes sobre la importancia de ejercer el control del proceso educativo, se suscitan circunstancias que se convierten en fuentes de presión que afecta la salud del docente, tales como: conflictos laborales, sobrecarga de trabajo, entre otros.

El principal nudo crítico, se genera por un inadecuado clima educativo que vive el docente universitario en sus actividades administrativas y académicas, con las posteriores circunstancias: desequilibrio mental, desgaste físico, socioemocional, bajo rendimiento y falta de identidad del personal docente. Así como también, existe una ruptura entre cantidad de horas trabajadas, dispersión de la información recibida y la rapidez de repuesta demanda durante el tiempo de la jornada de trabajo.

Por otra parte, se observa un problema prioritario que lo constituye el desafío permanente en los docentes universitarios, por las diversas funciones que les corresponde desempeñar, las cuales se duplican motivado a la jornada de trabajo, afectando el estado saludable del docente, por la cantidad de horas trabajadas, dado que implica un tiempo prolongado de exposición a algún riesgo que esté presente en el lugar laboral, generando un ritmo de trabajo intenso para realizar una determinada tarea, que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad que puede ser invariable o inconstante, causando mayor demanda de esfuerzo físico y mental, generando posiblemente la fatiga .

Además, existen un conjunto de aspectos en las universidades politécnicas con nudos problemáticos, ocasionados por la necesidad de una insatisfacción laboral, que también, pueden llegar a la improductividad, dado que no generan trabajo en equipo, derivando como afección, el bienestar socioemocional del docente. El asunto-problema, conduce a una descripción sobre la situación profesional del docente universitario y no se ha prestado la debida importancia a sus condiciones de trabajo en las universidades, Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB), específicamente en el contexto situacional.

Entonces, se analizó la problemática laboral identificada por presentar limitaciones a los docentes universitarios para el desarrollar las prácticas académicas, por

la falta de recursos y escasas oportunidades al realizar las funciones administrativas e investigativas con dificultades profesionales. Toda esta problemática, se debe a que aún muchos docentes al igual que los directivos, no se identifican con su rol profesional y, en consecuencia, tampoco comparten la misma visión de transformación académica frente a la comunidad universitaria.

El contexto de estudio Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco UTAEB, situado en Barquisimeto, estado Lara, se caracteriza por su visión institucional al formar profesionales en las carreras establecidas por normativas curriculares de tipo institucional, valorando la formación en ciencias administrativas, informáticas y tecnológicas. Igualmente, su estructura académica se rige por los Programas Nacionales de Formación (PNF), en ambientes de aprendizaje alejados e identificados por características situacionales para el tipo de carreras, estudiantes y actividades teórica-prácticas. Por ello, sus fortalezas se encuentran en el alto nivel de grado académico y profesional del personal directivo, docente, que produce oportunidades de generar conocimientos innovadores e inclusión de estudiantes en diversas carreras.

Sin embargo, se encontraron como debilidades la planta física con una estructura de ambientes de trabajos reducidos, no apropiados para el desarrollo curricular en las unidades sobre aprendizaje, que limitan la formación integral de sus egresados. Igualmente, el docente universitario desarrolla su actividad académica teórico-práctico, en espacios inadecuados a los contenidos por área de conocimientos formativos. Asimismo, existen amenazas, por la restricción en cumplir algunos objetivos de aprendizajes, que son evaluados mediante, conceptos y ejercicios teórico-prácticos en ambientes disociados para cada tipo de actividad educativa, sin responder a las necesidades de formación integral de estudiantes, acorde al perfil académico-profesional exigido por las organizaciones, empresas, diversos sectores empresariales y sociedad productiva.

La Universidad Politécnica Territorial UPTYAB Yaracuy, para cumplir los objetivos institucionales básicos y consolidar el proyecto educativo del Estado venezolano, prescribe tener una planta profesoral comprometida con el diseño curricular, lo cual implica atender las debilidades, necesidades, prioridades en salud laboral, la formación, capacitación, actualización profesional-académica. Sin embargo, el sistema de salud y protección laboral del docente universitario que se percibe, está alejado con pérdida de vigencia para una sobrevivencia en su dimensión psicosocial, bienestar socioemocional, fomentando el conflicto por interacciones

docentes, equipos de trabajos, estudiantes, personal técnico-administrativo, que causa reducidos procesos de comunicación, con incidentes dificultades en cumplir responsabilidades y compromisos acorde a sus objetivos.

Desde los contextos de investigación objeto de estudio, se dirigió, realizar el análisis sobre su realidad en universidades politécnicas territoriales, donde la investigadora requiere obtener la opinión y significado de los informantes clave seleccionados, para conocer la problemática situacional a través de las categorías de análisis: identidad sistémica, salud laboral y bienestar socioemocional, aplicando la entrevista a profundidad preliminar con participación de un directivo: Vicerrectorado Académico de la UPTJJM Portuguesa, con la pregunta No. 1, ¿cómo es el estilo de gerencia en la Universidad Politécnica y su orientación al desarrollo de la identidad sistémica institucional? (Entrevista realizada 17-02-2022).

El informante 1 AL, respondió que, el estilo de gerencia dependerá del estilo del gerente puesto por el liderazgo que él tenga. Sin embargo, el ambiente de trabajo está determinado por cada directivo o docente, de una forma particular como ejerce sus actividades tanto administrativas o académicas, y según ellos, esto influye en las emociones de cada quién, según sean los estados de ánimos, Igualmente, afirmó que va depender de cómo se entiende cada situación, así que cada quien es productivo en la medida que desea realizar sus funciones tanto académicas como administrativas.

Por otra parte, es necesario que exista la tranquilidad del docente para que trabaje motivado, rinda más y genere calidad educativa, sin embargo, considero que, existen debilidades en cuanto a las condiciones de trabajo que se dan de manera negativa para desarrollar las actividades académicas, en cuanto a su seguridad laboral, el tipo de ambiente de trabajo, los procesos de comunicación y el liderazgo.

En cuanto a la identidad sistémica institucional, se necesita que el personal directivo y docente responda a la misión y visión de la universidad, con sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad académica, valores, cumplir las normas, leyes, reglamentos, creencias, costumbres, tradiciones, cultura organizacional, representada por calidad de servicio.

Pero, se observa que hay debilidades de identidad institucional, por el desconocimiento de la verdadera realidad al desarrollar las actividades pedagógicas, de

investigación y vinculación comunitaria que generalmente no están insertadas en los objetivos y metas de formación integral a los estudiantes. También, existe carencia de una visión sistémica sobre los cambios y transformaciones curriculares a través de Programas Nacionales de Formación (PNF), la interacción del docente universitario con el contexto de trabajo, las acciones referidas al trabajo, así carece de habilidades para definirse asimismo como perteneciente a un grupo de trabajo, dentro del contexto laboral y dar sentido a su vocación de servicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje, a fin de lograr la formación integral de sus estudiantes acorde con las necesidades y prioridades sociales.

A partir del diálogo con la informante clave 1 AL, como investigadora, se realizó un análisis a esta opinión, la cual, permitió conocer parte de la realidad sobre el tipo de gerencia e identidad sistémica institucional. La gerencia asociada a la historia de los estilos de pensamiento de cada gerente y docente universitario, para percibir como ser e integrarse el uno al otro en el logro de objetivos. Se considera, la identidad del personal como el privilegio de una acción para el trabajo que concierne a su calidad de ser pensante, para alcanzar la identidad que privilegie su protección laboral con resultados fundamentados en un servicio administrativo y académico, de calidad proyectado hacia una universidad productiva.

Desde estas consideraciones, fecunda las ideas de Sallenave (2002), quien aborda la gerencia organizacional, en función a una perspectiva integral para relacionar todas las fuerzas que intervienen en el mundo institucional en busca de una mayor competitividad. Esto significa, partir de una estrategia guiada a saber a dónde vamos y cómo lograrlo, con diversos estilos de pensamientos que caracterizan la persona o grupo de trabajo laboral.

A partir de esta visión gerencial, es esencial orientar la vida de una organización como es el caso de la Universidad Politécnica Territorial UPTJMM-Portuguesa, de estar identificada con la condición humana para cumplir los propósitos de una filosofía de gestión gerencial, de salud en los recintos universitarios al satisfacer las necesidades de protección del docente universitario con humanismo social, evitando tendencias desequilibradas en su estabilidad y bienestar socioemocional.

Mientras que, el pensamiento de Burke (2009), sobre la identidad sistémica, se concibe como ese “conjunto de significados que define quién es uno cuando desempeña un rol específico en la sociedad, es miembro de un grupo particular, o afirma características particulares que lo definen como persona y como ser único” (p. 3). Es decir, por las relaciones e interacciones entre

los individuos y sus entornos de trabajo, las cuales, constituye un campo importante de construcción de identidades organizacionales en sistemas abiertos, en constante transformación que caracteriza a la Universidad Politécnica Territorial UPTJJM-Portuguesa.

El razonamiento vivencial asumido por la autora como postura práctica, la concentró en encontrar una visión, opinión y significado del informante clave 2 WT, perteneciente a la Universidad Politécnica Territorial UPTAEB Barquisimeto-estado Lara, al participar el coordinador del Programa de Formación Nacional (PNF) en administración, con la pregunta No. 2, ¿Cómo deberá entenderse el basamento ontoepistemológico y derivaciones aplicadas en la salud laboral orientada al bienestar socioemocional del docente en las universidades territoriales politécnica?

Considero, que se puede entender que la salud laboral depende del ambiente y condiciones de trabajo que tengamos para el momento de ejercer las acciones docentes universitarias, si no contamos con estos elementos correríamos el riesgo de que nuestra salud se verá afectada mentalmente y nos llevará a un desenlace desfavorable de salud, como padecer de enfermedad laboral..... como por ejemplo el desequilibrio mental, esto sucede, bien sea por las malas condiciones o simplemente por trabajar bajo presión.....por jefes autoritarios, matriculas altas de estudiantes, alta carga de horas académicas, multitud de responsabilidades entre otros.

También, concibo con mi visión ontoepistemológica, que sin duda alguna...que si trabajamos bajo estas condiciones emocionalmente nos vamos a ver afectados y por ende carente de bienestar. Pero si trabajamos en condiciones agradables y con todas nuestras herramientas de trabajo estaríamos satisfechos con nuestra labor docente... entonces tendríamos un bienestar físico, mental y social saludable. (Entrevista 21-02-2022).

Las argumentaciones reflejaron la situación problema expuesta por 2 WT, situándose en un proceso descriptivo sobre como un hecho organizacional latente, vinculado al basamento ontoepistemológico de la salud laboral y bienestar en el trabajo, influye en los comportamientos docentes y estudiantes, percibiéndose como dependiente del ambiente, condiciones de trabajo de las acciones asociadas a sus haceres administrativos, académicos, que al carecer de protección laboral puede ocasionar efectos mentales desfavorables en el docente universitario, produciendo obstáculos para

desarrollar una práctica didáctica de calidad, buscando la formación integral de los egresados.

De allí, según Grawitch (2006), sugiere que la salud en el trabajo sólo puede ser lograda centrándonos en la organización como un sistema. Siendo necesario, reconocer que el ambiente laboral es una compleja interacción organizacional del trabajo, operando a varios niveles. Es necesario alcanzar un enfoque humanista e integrado de la salud, que vincule la cultura en las instituciones educativas para el bienestar laboral del docente universitario ajustado a las políticas públicas del Estado, institucionales y basamentos legales.

Por ello, se hace énfasis, que los seres humanos residen en las instituciones, identificadas con una gran variedad de políticas o prácticas que pueden afectar a la salud del trabajador. Al enfocar cómo el trabajo es estructurado, organizado en relación a las diversas operaciones y funciones de la institución, que tienen un impacto directo en la salud del docente universitario, pudiéndose generar un bucle recíproco entre la salud y el bienestar socioemocional dentro de la Universidad Politécnica Territorial UPTAEB-Lara.

El interés investigativo, se lastra en la Universidad Politécnica Territorial UPTYAB Yaracuy, con la opinión y aporte, proporcionado por la coordinadora del área de informática, identificada como informante clave 3 MP, respecto a la pregunta No. 3, relate desde su visión como docente universitario ¿Por qué es importante conocer la incidencia del bienestar socioemocional en el docente universitario al desarrollar las actividades administrativas y académicas en el ámbito de las universidades politécnicas territoriales?

Considero que, es importante destacar, los efectos que generan las causas que surgen producto de la impaciencia de algunos docentes universitarios, al desconocer la presencia de riesgos durante sus funciones docentes, que los hace vulnerables a desgaste socioemocional donde expone que... “desde su óptica pienso que es necesario compartir la información, para conocer la forma de trabajar en condiciones favorables y proteger nuestra salud psíquica y física, así como el desgaste mental que nos afecta el autoestima, de manera que respondamos a las formas idóneas del control de nuestras actividades administrativas y académicas, donde el comportamiento diario en las diversas funciones profesionales sean productivas para ofrecer una educación con calidad”. (Entrevista, Febrero 22).

De acuerdo a la opinión del entrevistado, se evidencia el desconocimiento que puede existir en situaciones riesgosas del educador durante los proceso para formar los estudiantes o por las propias políticas públicas universitarias, donde, se ve con preocupación cómo estos dan

limitada importancia en conocer lo referente a la salud laboral, sabiendo que las actuaciones profesionales aisladas de los riesgos psicosociales resguardan la integridad física, bienestar socioemocional integrado a la calidad de vida del docente y a su vez proporciona un conocimientos eficaz en el estudiante-participante.

Así mismo, se observa un sin número de elementos que limitan los compromisos y responsabilidades docentes, el agotamiento emocional causado por, algunas gestiones vinculadas a las funciones administrativas y académicas, con una incorrecta manipulación de la información, acciones prejuiciosas y exigencias de la gestión del docente universitario, como consecuencia del número de horas-clases, cantidad de estudiantes, tipo de programa y hora de reunión, siendo factores perturbadores en la salud laboral, originando un estado psicológico con alteraciones, por la exposición de situaciones de riesgos durante las actividades de formación académica en la institución universitaria.

Además, el informante clave 3 MP, enfatizó que el estado de bienestar socioemocional, es muy importante en el docente para que pueda desarrollar con éxito las actividades administrativas y académicas, afirmando la necesidad de un buen estado de salud para que el docente universitario pueda desenvolverse con calidad de apresto en su jornada de trabajo. Sin embargo, cuando el docente presenta algún malestar o alteración, ocasiona un desequilibrio psicoactivo y por ende carece de bienestar socioemocional.

Existen otros elementos que desencadenan descontrol emocional en los docentes universitarios, como los cambios acelerados en los desarrollos tecnológicos, programas y mallas curriculares de estudio, en el contexto social; las formas de planear, como evaluar, la manera de abordar los problemas sociales asociados al equipo que participa, las precarias condiciones laborales de muchos docentes; estos progresivamente van generando desesperación, conflictos, tensión, malestares físicos y psicológicos, mentales, socioemocionales que, impactan de manera directa en el desempeño académico, en la salud general de los docentes universitarios.

En esta perspectiva analítica, se concibe que, una organización universitaria saludable que busca maximizar el bienestar en el personal adscrito, al integrar la protección frente a los riesgos, un ambiente favorable para el crecimiento personal y organizacional. De allí, la necesidad de promover cambios positivos que proporcionen

una calidad de vida en el profesional, tal es el caso del docente universitario en su contexto situacional de interés investigativo, centrados en la Universidad Politécnica Territorial UPTYAB Yaracuy. Los referidos análisis se orientan mediante las ideas de Wilson (2004) quien afirma que:

Una organización saludable es aquella que se caracteriza por sus esfuerzos intencionales, sistemáticos y participativos para maximizar el bienestar físico, psíquico y socioemocional de los empleados y la productividad, proporcionando empleos bien diseñados y significativos, un ambiente social organizacional de apoyo y oportunidades. (p. 567)

De esta forma, una evidencia referencial analítica parte del pensamiento de Leibniz (2004), cuando plantea que las universidades como sistemas sociales vivientes, requieren del talento humano y de las capacidades disponibles en conocimiento, fortaleza saludable, necesarias para que las organizaciones puedan resolver problemáticas relacionadas con las demandas ocupacionales, en aras de satisfacer sus necesidades de protección social y alcanzar mejores niveles de desarrollo en la condición humana del docente universitario, evitando el desgaste del bienestar socioemocional durante las funciones académicas.

Al interpretar, las distintas visiones, opiniones y aportes de los informantes clave seleccionados como objeto de estudio, en las universidades, Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy concibo a los entes organizacionales como un sistema viviente, dinámico por su naturaleza interactiva y auto reproductivo, es decir, como un espacio de aprendizaje permanente que permite valorar la riqueza de la cual se nutre la sabiduría de la especie humano.

La temática de interés abordada, se centra en las categorías de análisis: identidad sistémica, salud laboral y bienestar socioemocional del docente universitario, identificado en su condición humana, designado por una complejidad relacional sistémica en el campo de la gestión administrativa y académica del profesor, pues se trata de dar cuenta del valor de nuestros vínculos con los demás. Entonces, al interpretar la identidad sistémica en las universidades politécnicas, se refleja la problemática laboral.

Las reflexiones analíticas del proceso investigativo y sus diversos elementos conceptuales, teóricos y referenciales, determinaron que los docentes universitarios desconocen las condiciones legales y sociales sobre protección laboral-social en su entorno universitario,

implicando el tipo de acciones desarrolladas en la organización, basada en un ambiente como fuente de riesgo, por cuanto, debe replantearse hacia una visión más amplia, sistémica y compleja del concepto de salud laboral, impulsado al crecimiento en las funciones administrativas-académicas para mejorar la calidad y el bienestar socioemocional en el docente universitario, a fin de evitar un desgaste socioemocional que limite el bienestar del profesorado.

Reflexionar acerca del bienestar socioemocional del docente universitario mediante la información y significado aportado por los informantes clave, se refleja en el hecho organizacional sobre el desconocimiento que tiene la comunidad sobre las diversas situaciones riesgosas del educador durante los procesos para formar los estudiantes o por las propias políticas públicas e institucionales, que son limitadas en lo normativo, legal y carentes de un programa de salud integral que, promueva una política preventiva ante la problemática de salud laboral y bienestar socioemocional, las cuales superen las debilidades de los riesgos psicosociales.

Concibiendo como postura reflexiva analítica en las universidades politécnicas territoriales que, para resguardar la integridad física, bienestar socioemocional integrado a la calidad de vida del docente universitario, se debe profundizar en la necesidad de pensar en escenarios de trabajo que respondan a un entorno de trabajo saludable para garantizar el bienestar psíquico- mental y proteger la salud laboral e integral en los docentes de las universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Lara Yaracuy.

Sobre esta realidad, surgen las siguientes preguntas problematizadoras: ¿Cuál es la identidad socioemocional que se manifiesta en la práctica laboral del docente universitario en Venezuela? ¿Cuál es la relación de bienestar socioemocional en la salud laboral del docente universitario partiendo del entorno ergonómico y gerencial? ¿Por qué la práctica de la docencia universitaria como la identidad sistémica de la salud laboral implica el bienestar socioemocional? ¿Cómo configurar los nodos epistémicos del constructo sobre identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, considerando la noción de bienestar socioemocional desde sus haceres?

## **Direccionalización Investigativa**

### ***Propósito General***

Generar un constructo epistémico de identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, considerando su noción de bienestar socioemocional.

### ***Propósitos Específicos***

Develar la identidad socioemocional que se manifiesta en la práctica laboral del docente universitario en Venezuela.

Comprender la relación de bienestar socioemocional en la salud laboral del docente universitario partiendo del entorno ergonómico y gerencial.

Reflexionar desde la práctica de la docencia universitaria como la identidad sistémica de la salud laboral implica el bienestar socioemocional.

Configurar los nodos epistémicos del constructo sobre identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, considerando la noción de bienestar socioemocional desde sus haceres.

## **Justificación y Pertinencia de la Investigación**

Las organizaciones sociales denominadas universidades en el mundo del trabajo docente, se encuentran ontológicamente en un alto nivel de complejidad para su estudio, comprensión y misión, motivado a que el estado de un docente en sus condiciones físicas y mentales, son determinadas por las dinámicas laborales, los escenarios de trabajo que emergen hacia su identidad, presentada como un desafío para la intuición, reflejada en papel importante de roles ocupacionales centrados en satisfacer la salud laboral, bienestar socioemocional.

El análisis epistemológico sobre la prioridad de aplicación en las Universidades Politécnicas de sus políticas institucionales, para el desarrollo de nuevas formas de trabajo, conducentes a mejorar el bienestar socioemocional del educador en ejercicio, se establece en la racionalidad contemplada en la satisfacción, a propósito de encontrar caminos apropiados que faciliten el reconocimiento del profesional, orientados a construir un ser humano que implique un estado físico-mental saludable.

En sus concepciones teóricas, la investigación, requiere tener un espacio de concienciación y reflexión en materia de salud y bienestar socioemocional, cuya directrices básicas lo constituye la educación, entonces, Hansen (2006), la señala como “la necesidad de

concentrar nuestros esfuerzos sobre el trabajo saludable para garantizar que las instituciones integren las cuestiones relacionadas con la salud en su entorno de trabajo, en los planes de preparación y estudios” (p. 721), esto a fin de sensibilizar los docentes y cambiar actitudes de generaciones futuras.

Su elemento gnoseológico se plantea desde Esté (1998), cuando reflexiona y expresa que los docentes universitarios no solo requieren tener un perfil profesional, académico o de competencias genéricas y básicas, sino además, tener capacidad, motivación, para sentir, comprender que su trabajo es importante e imprescindible, puesto que no es el causante de la crisis; lejos de eso, también la sufre y la soporta, por lo tanto, el alcance de atender su necesidad de protección a la salud laboral, su pertinencia y dignificar su condición humana, la ha de proporcionar la universidad.

En su relevancia práctica, la investigación se centra en los principios teóricos y normas institucionales para la sensibilización y concientización del docente universitario, en función de prevalecer la salud en el trabajo durante el transitar académico en horas formativas, espacios de aprendizaje, uso de equipos tecnológicos, asumidos con responsabilidad social universitaria y compromiso personal en el control sobre el ejercicio académico, donde las condiciones ambientales favorables, eviten el deterioro físico y el desgaste socioemocional en su quehacer.

La relevancia investigativa en su aspecto psicológico, se orienta con las ideas de Walsh y Gordon (2007), sobre “la identidad laboral de un individuo se refiere a un concepto de sí mismo basado en el trabajo, constituido por una combinación de identidades organizacionales, ocupacionales y otras que dan forma a los roles de una persona” (p. 2). Desde esta perspectiva, los roles ocupacionales ejercen un papel central en la configuración de la identidad laboral en la relación de trabajo.

Con respecto a la pertinencia social de este estudio, está dirigido a promover en la comunidad universitaria la búsqueda de conocimiento en los procesos, relacionado con una salud laboral suministrada a través de un aprendizaje integrado para adultos, a fin de percibir la importancia, comprender el bienestar profesional a objeto de impedir la aparición de riesgos psicosociales que van alterando el estado socioemocional del trabajador docente, durante su permanencia en la universidad.

Los cambios y transformaciones de la educación universitaria, conllevan a la búsqueda trascendental de conocimientos en la salud laboral, para desarrollar actividades académicas con

el fin de lograr en el adulto, aprendizajes significativos que promuevan un conjunto sustancial de habilidades seguras y confiables dentro del contexto educativo, bajo sustentos legales y principios de protección social.

El aporte de la investigación lo constituye la construcción teórica enfocada en la identidad sistémica en la salud laboral, un constructo epistémico de bienestar socioemocional del docente de las universidades politécnicas, cuya finalidad es, reorientar el ser y hacer del profesorado, en principio de su bienestar psicoactivo, donde su entorno, genere satisfacción laboral, principios de correlacionabilidad, en la que el trabajador, otorgue beneficios organizacionales recíprocos.

Académicamente, se centra en la línea de investigación “salud, calidad de vida y ambiente en el contexto socio – educativa”, su temática se focaliza en “la educación para la salud y calidad de vida”, vinculada en la subtemática, “Enfermedades y Prevención de Patologías”, puesto que al integrar la noción epistémica a la realidad psicoemocional del docente universitario, se configura una vigencia de salud laboral, dirigida a mejorar las condiciones ergonómicas, funcionales y gerenciales relacionadas con el trabajador, a fin de, brindar escenarios productivos que optimicen las funciones primigenias de docencia, investigación y extensión.

## MOMENTO II

### **Fundamentación Ontoepistémica y Referencial**

#### *Experiencias Previas de Estudios Análogos*

Para la realización de este estudio, se efectuó la búsqueda de información sobre investigaciones relacionadas a identidad sistémica en la salud laboral y de bienestar socioemocional del profesional docente universitario nivel nacional e internacional, con el propósito de darle una sustentación epistemológica, metodológica a la investigación; la realidad ontológica atenderá las condiciones de trabajo de los docentes en la Universidad Politécnica Juan de Jesús Montilla del Estado Portuguesa, Universidad Politécnica Andrés Bello del Estado Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas del Estado Yaracuy, sobre este contexto, se describen los siguientes estudios previos:

#### **Estudios Internacionales**

Torres (2020), desarrolló una Tesis doctoral en la Universidad Politécnica de Madrid, titulada **Factores de riesgo Psíquico-emocional del entorno Laboral académico en la Universidad Politécnica de Madrid**, su objetivo se centró en aplicar los conocimientos de la psicología en el campo de riesgos laborales al ámbito académico, a fin de comprobar si los estudiantes de la carrera de arquitectura en la ETSAM-UPM, pudieran estar expuestos a factores de riesgo que provocarían consecuencias negativas para su salud psicológica y/o física.

Recurrió a un diseño mixto exploratorio, que combina la metodología cualitativa con la cuantitativa, de modo que se complementen mutuamente. En este tipo de diseño hay una primera fase en la cual, usando entrevistas o cuestionarios de preguntas abiertas, se identifican las posibles explicaciones que posteriormente serán aplicadas en una segunda etapa cuantitativa. Se procesó la información recopilada en la etapa cualitativa mediante análisis de contenidos, obteniéndose como hallazgos un listado de factores psíquico mentales de riesgo académicos que afectaban emocionalmente a los estudiantes del centro educativo objeto de estudio.

A partir de dicha revisión se concluyó que, hay factores de riesgo Psíquico-emocional comunes a todos los instrumentos revisados en la literatura y, por lo tanto, se puede suponer que son aplicables a todo tipo de estudiantes. Se recomienda evaluar los factores relativos al centro educativo, estos factores son: la sobrecarga de trabajo; la presión o la falta de tiempo; las

relaciones con los compañeros y/o profesores; y las cuestiones relativas a la evaluación, como recompensa por su trabajo o control del alumno sobre sus resultados.

Desde la realidad investigativa, este trabajo se vincula con la investigación puesto que, trata en su estudio de revisar los factores de riesgos psíquico que provocan el malestar emocional en los profesores universitarios de UPTAEB Lara, UPTJJM Portuguesa y UPTYAB Yaracuy, representada por la limitación que existe en consecuencia al desgaste físico mental, originado por el desequilibrio psicoemocional, provocando niveles de ansiedad, estados depresivos, causando niveles bajos de salud mental y de autoestima en los docentes.

Consecuentemente Rivando (2019), presentó su Tesis doctoral en la Pontificia Universidad Católica de Perú, titulado, **Identidad Profesional y Presión Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Barranco**, dirigiendo su propósito en, establecer la relación entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. El diseño fue correlacional. La muestra fue probabilística y estuvo conformada por 157 docentes. Se aplicó el Cuestionario de Identidad Profesional y el Inventario de Fuentes de Presión Laboral.

Los resultados indicaron que, la muestra presenta un nivel por debajo de la media de identidad profesional y de igual modo en las fuentes de presión laboral. Asimismo, se halló que la identificación con el grupo profesional se relaciona de manera significativa e inversa con la mayoría de fuentes de presión laboral. Por otro lado, no se halló correlaciones significativas entre percepción del estatus y prestigio profesional y las fuentes de presión laboral.

Este trabajo se vincula con el proyecto puesto que, indica como la identidad depende en gran medida de la actividad docente, ejercicio profesional y seguridad o inseguridad que deriven de su posición respecto a la condición de trabajo, por otra parte, se relaciona en principio, a todos esos factores laborales que pueden ocasionar presión deriva del factor psicosocial, por cuanto, puede desencadenar un desequilibrio mental generando problema socioemocional en el docente, implicando situaciones negativas en el trabajo académico y su entorno laboral e incluso, originando riesgos que afectan la salud del profesional docente.

### **Estudios Nacionales**

Juárez (2020), construyó su Tesis doctoral titulada, **Síndrome de Burnout en el Personal Docente y la Pedagogía del Amor de la Universidad Pedagógica Experimental libertador Venezuela**, propósito del estudio fue, develar la función docente ante la prevalencia

del Síndrome de Burnout y la Pedagogía del amor. El estudio realizado corresponde a la sociedad del siglo XXI, considera y valora la profesión docente desde la dimensión que los mismos maestros personifican y proyectan desde su praxis educativa; diversificando requerimientos de acuerdo a los nuevos modelos educativos. Este estudio interpreta el accionar vocacional del docente en una sociedad de constantes cambios a nivel educativo que generalmente conllevan al desgaste laboral.

Por su parte, la metodología utilizada fue Fenomenología hermenéutica con enfoque cualitativo; técnicas utilizadas la observación directa y la entrevista, como instrumentos se recurrió al block de notas y videograbadoras; para evidenciar si existe clara asociación entre la visión de la docencia basada en la pedagogía del amor y la dimensión del rol del maestro, a quien debe incrementársele el reconocimiento social y profesional, considerado uno de los factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal de una determinada institución educativa, conforme a la realidad social actual.

Desde la realidad investigativa, este trabajo se vincula con la investigación, presenta la Fatiga Laboral originada por la sobrecarga de trabajo, muestra la cantidad de trabajo físico y mental que afectan a los profesores, de igual forma sirve al estudio puesto que trata de diversos factores que afectan la estabilidad emocional y salud en los docentes, destacan, por ejemplo, el estrés, tensión física y psicológica, sensación de amenaza y malestar, baja motivación e insatisfacción laboral, trastornos socioemocionales, agotamiento físico-emocional, y la tendencia a abandonar el empleo. Se trata entonces de un exceso de demandas, presiones en el trabajo, combinado con un ambiente laboral de bajo reconocimiento

López (2020), elaboró su Tesis doctoral en la universidad instituto pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa”, Barquisimeto titulado, **Universidad Saludable y Bienestar Pedagógico desde la mirada del Docente Universitario**, su propósito fue orientado en Generar un corpus teórico sustantivo que explicita los significados de universidad saludable y bienestar pedagógico desde la mirada del docente universitario en la UPEL-IPB, la presente investigación de naturaleza cualitativa. Para ello, enmarqué mi accionar en torno a los supuestos del paradigma interpretativo y visioné la realidad como emergente, versionada, compleja y socialmente construida. Establecí la relación epistemológica con el objeto de estudio de manera transaccional, dialógica e intersubjetiva al adoptar el método fenomenológico hermenéutico y la técnica de la entrevista fungiendo como instrumento heurístico reflexivo, al emplear mis sentidos, percepción

y capital cultural para interpretar unidades de sentido mediante temáticas, categorías y subcategorías, contrastándola con fundamentos teóricos.

Seleccioné a los actores sociales del estudio mediante un muestreo teórico intencional, bajo los siguientes criterios: docente activo o jubilado de la universidad y conocedor de la temática indagativa. Del proceso epistémico brotaron los siguientes hallazgos: la salud integral no está contemplada en las políticas institucionales y misión de la universidad; la UPEL-IPB aún tiene un currículo no saludable; en la universidad upelista predomina el modelo asistencial enfocado en la enfermedad y no en la salud preventiva; APROUPEL asumió la promoción de actividades deportivas, sin embargo, las iniciativas llevadas a cabo resultan insuficientes; las cláusulas de la tercera contratación colectiva del trabajador universitario no se cumplen; la UPEL-IPB no es una universidad saludable; el profesor universitario no goza de bienestar pedagógico, la situación país ha afectado la calidad de vida y equilibrio emocional de los actores; los profesores de la UPEL-IPB son valientes que aman su profesión. En fin, la tesis emergente es: la UPEL IPB es una universidad enferma de anemia emocional; pero el amor por la enseñanza, compromiso ético y social impide al docente abandonarla.

El estudio tiene su vinculación con esta investigación, debido que aborda el tema de la salud a través del enfoque cualitativo en el cual se rescata el valor y la importancia del ser y la condición humana, esta manifiesta la felicidad y salud relacionadas con el bienestar subjetivo y prosperidad docente, que a su vez implica calidad de vida educacional que surge del autocuidado y promueve la educación efectiva, de ahí que reviste en la utilidad de proporcionar el significado que tiene la concepción de Universidad Saludable y Bienestar Pedagógico a nivel del docente universitario.

Rodríguez (2019), desarrolló su Tesis doctoral en la Universidad Yambú, Núcleo Acarigua, titulado, **Gerencia Sistémica, un Constructo Teórico basado en la Integralidad Laboral del Docente Universitario**, su propósito estuvo orientado en, generar un constructo teórico sobre gerencia sistémica, basado en la integralidad laboral del docente universitario venezolano, cuya visión teleológica, se concatena con una vigencia epistémica integracional, asumiendo al profesional, como un holos constitutivo de identidad personal, social, emocional, salud y psicofuncional.

Metodológicamente, empleó una visión gnoseológica desde el paradigma interpretativo, bajo el método fenomenológico y diseño emergente. Los sujetos de estudio, estuvieron

conformados por cuatro (4) docentes universitarios, pertenecientes a la Universidad Yacambu, dos (2) del núcleo Portuguesa y dos (2) del Núcleo de La Mora. Como técnica de recopilación de información, aplicó la entrevista a profundidad, cuyos nodos lingüísticos, fueron categorizados y triangulados.

Entre sus hallazgos se encuentran que, el docente universitario no es solo un empleado que determina fuerza vivaz laboral, sino, un organismo integral-sistémico, en el que coexisten patrones sociales, familiares, personales, formativos, psicoemocionales, los cuales, determinan su disposición actitudinal ante sus funciones, por cuanto, el gerente, ha de emplear un enfoque sistémico que atienda su identidad multiexistencial, evitando entornos abrumadores que insatisfagan la acción productiva.

Su vigencia relacional, funge en el hecho de gestionar acciones organizacionales que, atiendan al docente universitario, no dirigida al medio administrativo de cumplimiento funcional, sino, al entramado psicoactivo de sus haceres, abordando sus necesidades personales, laborales e intereses significativos, para así, construir un contexto sagaz de satisfacción, evitando distorsiones o saturaciones que aflijan su salud mental, actitudinal y emocional, de esta manera, se tendrá a un profesional asistido, quien atienda con compromiso sus deberes, no como elemento satírico, sino bajo un bucle de conciencia-disposición consciente.

### **Teorías que Fundamentan la Investigación**

La revisión al arqueo de fuentes bibliográficas, documentales y electrónicas mediante los conceptos, principios y postulados, son organizadas mediante las teorías en las cuales se basa el estudio de tesis doctoral en curso, relacionándola desde el punto de vista epistemológico, con los elementos precisos que permitieron interpretar de una manera sistémica, las inquietudes sobre de bienestar socioemocional en el docente universitario, la calidad de vida y el medio donde se desenvuelve ante el desafío de la interacción social universitaria para contribuir con el cambio, la transformación y desarrollo social de la nación.

### **Teoría de la Motivación Humana**

El siglo 20 se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista existencial; Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue

ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión institucional y comportamiento organizacional.

La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad,

Maslow distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Koltko 2006). Sin ser exhaustivo, la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow 1943, es la siguiente:

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo algunos sentimientos como la confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; el autor la describe como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir. Aunque el apoyo a la investigación de la teoría de Maslow está aún en desarrollo, los conceptos formulados por él, han proporcionado un marco para la psicología positiva y se han utilizado para conceptualizar la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales durante más de 60 años.

Además de las cinco necesidades antes descritas, también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de auto trascendencia, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades es: En primer orden, necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes, siguiendo con, necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas por Maslow como necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

Por último, necesidades de auto trascendencia: tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos, la devoción a un ideal o a una causa, la fe

religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino. Según Koltko (2006), la versión rectificada de la jerarquía de necesidades de Maslow tiene varias implicaciones para la teoría y la investigación en la personalidad y la psicología social; estas consecuencias incluyen enfoques más amplios para: Las concepciones personales y culturales de la finalidad de la vida. Las bases motivacionales de la conducta altruista, el progreso social, y la sabiduría.

Finalmente, es necesario destacar que la Teoría de la Motivación Humana, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales así como las siguientes investigaciones de Maslow en el área de las necesidades humanas, es parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización de los docentes en todos los aspectos de la personalidad es parte fundamental, procurando, proporcionar una educación bajo condiciones favorables en la calidad laboral para el bienestar socioemocional y crecimiento personal del docente universitario.

### **Teoría de las Representaciones Sociales**

Surge en Francia en la década de 1960, han transcurrido más de 40 años desde su primera formulación y; sin embargo, el debate teórico, las investigaciones empíricas y la integración de planteamientos de orden interdisciplinario son indicadores de su evolución y actualidad. La Teoría de las Representaciones Sociales es uno de los modelos relativamente recientes en el área de Psicología Social y renovador dentro del análisis del sentido común y de lo cotidiano, podría valorarse como una explicación útil en el estudio de la construcción social de la realidad.

El concepto de representaciones sociales (RS), surge con Moscovici, en la década del 60, a partir del concepto de representaciones colectivas (RC) que Durkheim introdujera en su teoría sociológica en el año 1974. Moscovici en su obra *La psychanalyse, son image et son public*, comienza a delinear el concepto y la teoría de las RS constituyéndose en un nuevo campo de investigación. La decisión de Moscovici de utilizar el concepto de RS en lugar de continuar utilizando el de RC se basa en que considera que en las sociedades modernas y más aún en las posmodernas- las representaciones son más dinámicas y no están tan compartidas (Farr, 2003).

En la teoría de Moscovici existe una relación dialéctica entre lo social y lo individual. Jodelet (1986) afirma que el concepto de RS “(...) nos sitúa en el punto donde se intersectan lo psicológico y lo social” (p. 473). De esta manera, las representaciones tienen un componente cognitivo supone un sujeto activo y una actividad psicológica guiada por los procesos cognitivos y un componente social que interviene a través del contexto concreto en el que se sitúan los

individuos y los grupos, la comunicación que se establece entre ellos, el bagaje cultural que proporciona marcos de percepción y los códigos y los valores relacionados con sus pertenencias sociales específicas. La puesta en práctica de los procesos cognitivos está regulada por las condiciones sociales existentes.

Así, a diferencia de otros abordajes teóricos, en el marco de la teoría de las RS, lo social no se reduce solamente a considerar la existencia de las relaciones interpersonales, sino que posee un enfoque psico-sociológico que desplaza el centro de interés de lo individualista a lo colectivo, por esto los datos deben ser captados en el propio contexto de interacción social. El concepto de representación social cuenta entre sus antecedentes teóricos con el concepto de representaciones colectivas de Durkheim (1974), quien desde la Sociología acuña el término para referirse a la forma en que un grupo piensa en relación con los objetos y fenómenos que los afectan.

Las representaciones colectivas son hechos sociales de carácter simbólico que poseen significaciones comunes y permiten la identificación como miembro del grupo. El autor suponía que los miembros de la sociedad compartían modelos creados externamente a los individuos que eran transmitidos a través de la educación, como formas de acción. Moscovici (1974) retoma estas ideas para explicar las relaciones entre pensamiento y cultura e intenta reformular en términos psicosociales el concepto de representaciones colectivas. Por su parte, el autor destaca que las representaciones sociales son construcciones simbólicas originadas en la interacción social y son cognitivos, construyendo significados y teorías sobre la realidad en una vinculación dialéctica entre el individual y la sociedad.

El autor define, la Sociología y la Psicología. Jodelet (1986) con precisión el concepto de representaciones sociales señalando que: “Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal” (p. 474). En tanto que tales, presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica.

Asimismo, Abric (2001) afirma que “la identificación de la visión del mundo que los individuos o grupos llevan en sí y utilizan para actuar, es reconocida como indispensable para entender la dinámica de las interacciones sociales y aclarar los determinantes de las prácticas sociales” (p.142), de este modo, una organización significativa y una guía para la acción que

opera como un sistema de representación que otorga sentido a las prácticas en el contexto donde desarrolla sus actividades académicas el profesional docente a lo largo de la vida universitaria.

### **Identidad Docente y la Función Identitaria de la Representación Social**

Según Abric (2001), en general son escasas las investigaciones que intentan profundizar acerca de la función identitaria de las representaciones sociales, la docencia para los profesores y sus notas esenciales es un tema interesante tanto para la investigación educativa como para la construcción de políticas educativas adecuadas. Es posible observar que a pesar de los cambios acontecidos en la sociedad, la capacitación recibida a lo largo del tiempo, las múltiples demandas sociales y la irrupción de la tecnología en el ámbito educativo, los docentes, en el ejercicio de su profesión, presentan rasgos característicos que muestran una cierta estabilidad a lo largo del tiempo.

La identidad del docente se vincula a un conjunto de representaciones profesionales que le permite reconocerse a sí mismo y al identificarse o diferenciarse de otros grupos profesionales, la identidad se puede puntualizar como la construcción de una imagen o representación de sí mismo, que se recrea con los otros y posibilita el sentimiento de pertenencia a un grupo. La identidad profesional supone, además de esas características, el desarrollo de una identificación con el rol en un ámbito de desempeño (Davini, 1995; Grinberg y Grinberg, (1993).

La identidad profesional se construye a lo largo del tiempo desde el inicio de la carrera y durante el ejercicio de la profesión. En su desarrollo intervienen procesos de identificación y diferenciación con otras profesiones y constituye un cúmulo de representaciones individuales y sociales que otorgan sentido a la tarea en determinadas situaciones. Vaillant (2007) define la identidad docente como “una construcción dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto (socio-histórico y profesional) particular en el cual esos procesos se inscriben” (pág. 4). La identidad de los docentes presenta características comunes a todos ellos, pero también es un producto de la historia personal y social que se encuentra influenciada, a la vez, por los ámbitos donde se desempeñan.

El estudio de las representaciones sociales de los profesores sobre la docencia y ser un mejor docente, posibilitaría encontrar los rasgos que aportan a la especificidad de este campo profesional, con sus diversos matices. Es decir, los elementos que permiten a los docentes reconocerse y ser reconocidos como tales. Por ello, este trabajo se propone adentrarse en este

campo analizando la identidad del profesional universitario a través del ejercicio de su trabajo desde el inicio hasta el final, su desenvolvimiento con los grupos sociales y su entorno en la labor como docente.

### **Teoría de Inteligencia Emocional**

Daniel Goleman, manifiesta que la inteligencia emocional, son habilidades tales como habilidad de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanzas. A diferencia del coeficiente de inteligencia, con sus casi cien años de historia de estudios de cientos de miles de personas, el concepto de inteligencia emocional es nuevo, según Goleman (1998), es la capacidad para identificar, diferenciar, reconocer sentimientos propios y ajenos; como también la habilidad para manejarlos en función a los intereses y necesidades circunstanciales de cada persona.

Uno de los investigadores e interesados sobre Inteligencia Emocional como es Goleman (ob.cit), habla con propiedad, indicando que es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales, y que puede definirse como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y la de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Pues, las destrezas y actitudes determinan las conductas, las reacciones y se puede relacionar mejor con las personas.

De esta manera, las habilidades sociales formadas como parte de la inteligencia emocional, se predisponen de manera pertinente para la mejora de la convivencia social, permitiendo a cada individuo desenvolverse, adecuadamente, en el desarrollo de la vida diaria. Del mismo modo, la adjudicación de aprendizajes fortalece las capacidades de manera diversa; así el aprendizaje instruccional y relevante fomentado en las instituciones educativas superiores contribuyen a la adquisición de conocimientos pertinentes, en conjunto enseña a convivir, a atender y respetar los diversos puntos de vista; a reconocer las emociones y regularizarla; a ser paciente, a tratar a las personas con quienes se relacionan diariamente.

La inteligencia emocional permite comprobar si un individuo está competente para desenvolverse de modo eficaz y eficiente en el entorno laboral donde desarrolla sus actividades. Además, determina en qué medida podremos utilizar correctamente otras habilidades que poseemos, sin embargo, Esta realización no sólo servirá para las actividades académicas, sino también para fortalecer los conocimientos, reconocer sus emociones, necesidades e interactuar

con los individuos dentro del contexto de trabajo en el que desempeña su rol como profesional, como lo implica el caso de identidad sistémica en la salud laboral y bienestar socioemocional en el docente de universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Lara Yaracuy.

### **Identidad Sistémica en la Salud Laboral**

La identidad se refiere a los rasgos propios de una persona o de un conjunto de elementos que le hacen distinguirse o diferentes de los otros. Así como a la conciencia, algo que nos hace desiguales a los demás de acuerdo a las creencias y actitudes ubicadas en cada nivel filosófico, sin embargo, en los cambios que se experimentan a través de la vida, se conserva siempre un centro esencial que facilita identificar el sí mismo y el nosotros, puesto que, tenemos autoimagen de una identidad que permanece, dado que somos el mismo individuo, aun cuando aceptamos los grandes cambios. De esta forma Balderas (2013) señala que, la identidad, “es la imagen de sí mismo construido por el sujeto; es dinámico a permitir adaptarse a los permanentes cambios del sujeto y la realidad” (p. 78).

Hablar de identidad remite a una descripción, a un campo de acción, grupo determinado de personas que tienen vínculo entre sí; el sujeto construye su identidad al hacer suyas ciertas formas de ser, hacer y estar de otros; cuando se integra a una comunidad con la que comparte ciertas semejanzas o elementos en común a la vez, tomando distancia con respecto a otros grupos, se adapta a un proceso de cambio, dinámico y compleja que tiene que ver con la noción de pertinencia que nos diferencia de los demás.

En general, la identidad se manifiesta a través de la conciencia cuyo proceso implica dos dimensiones que se vinculan entre sí de forma dialéctica, que juntos propician la articulación de lo individual y lo estructural que dependen del contexto social, las experiencias, sus fases de desarrollo, sus relaciones y los saberes que han asimilado como es el caso de la construcción en el ejercicio del profesional docente; que parte desde las prácticas en relacionando normas, reglas y valores profesionales mediante un proceso de socialización progresiva.

El concepto de identidad se entiende como la diferenciación de los individuos entre sí; es decir, involucra la influencia del momento histórico-social que se vive, así como los acontecimientos que intervienen en la imagen del individuo mismo Goffman, (1963). La identidad docente se refiere a la forma en que los profesores definen y asumen sus tareas y

compromisos, al modo como entienden sus relaciones con otras personas que cumplen tareas. Desde una perspectiva sociológica, Torres (2010), la identidad profesional la define como “la construcción de significados, referida a tareas asignadas y asumidas sobre la base de algún atributo cultural o conjunto de atributos culturales a los que se da prioridad” (p. 6).

La sociedad confía a los docentes la educación, a partir de lo cual se establecen compromisos respecto a la función que desempeñan. Por lo tanto, desde la perspectiva social, la identidad de los docentes se asocia a la misión de educar de manera general desde los diferentes niveles de la educación. Entonces, esta definición especifica aspectos tales como las razones por las cuales eligen ser docentes, las situaciones personales, laborales o profesionales que los orientan a desempeñarse en el ámbito educativo, los contextos educativos, las experticias que conforman su acervo de conocimientos, así como las necesidades de formación continua que presentan a lo largo de su desempeño.

Finalmente, se modifica a lo largo de la vida profesional; se construye y reconstruye. Esto acontece en el transcurso del desempeño de las actividades docentes de las universidades, como consecuencia de las experiencias vividas en las aulas, la convivencia con colegas, los cambios respecto a modelos educativos, las reformas educativas, políticas o gubernamentales y todo lo que tiene un efecto en las atribuciones de significado en esta identidad son recogidas en función de la disciplina que conoce el docente.

En síntesis, conocer una disciplina es suficiente para poder educar con éxito, sin embargo, el fenómeno es más complejo para enseñar, requiere una trayectoria de formación para lograr apropiarse de una identidad que se identifique con su profesión, esta surge de una construcción y reconstrucción permanente, social e históricamente anclada, de las significaciones que dan sentido a las acciones, durante el desarrollo del trabajo docente: el porqué de su elección profesional, lo que se valora y se siente como importante en los saberes, educación y la capacidad que se cree tener o no tener para cumplir metas y realizar el trabajo requerido por docentes de las universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy.

Surge una identidad integrada en la relación del trabajo con la salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para proteger un buen estado de salud, una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población, cuando aseguran

que todas las personas en condiciones de trabajo, puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas, sino que, llene también los otros aspectos relacionales. Así como, lo define la ley orgánica de salud publicada (MSP) (2015), su principio como:

El estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (...) y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. (p. 3)

La concepción de salud ha evolucionado hasta llegar a sostenerla como un estado completo de bienestar bio-psico-social-ambiental y espiritual, así mismo, es un derecho humano fundamental; para alcanzar un estado adecuado de bienestar, el individuo o grupo de individuos, deben ser capaces de identificar y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades, emociones y cambiar o adaptarse al medio ambiente laboral. La salud se percibe como la fuente de bienestar con riqueza de la vida cotidiana, al igual que la enfermedad se encuentra definidos por la manera como trabajan, viven, se alimentan, se educan, se divierten, se organizan y se relacionan los individuos dentro de la sociedad: tal como se presenta en el profesional de la educación universitaria.

## MOMENTO III

### Contexto Epistemológico y Metodológico de la Investigación

#### *Enfoque Epistemológico y Paradigmático*

Al hablar de campos del ser humano, de la identidad sistémica en la salud laboral, más aún, si se trata del bienestar socioemocional en el docente universitario, fue necesario analizar el orden de las bases epistémicas que la definen, razón por la cual, se abordan como los seres humanos desde sus conocimientos sociales, van estableciendo los diversos campos de racionalidad que, desde su sentido, parten en las constantes búsquedas de transformar su entorno de acuerdo a sus necesidades.

De modo que, obedece a la naturaleza propia del ser, de saber y sus experiencias, hasta convertirlas en conocimiento para acercarse a una realidad, estableciendo ideas abiertas de reflexión y comprensión en el área temática: identidad sistémica en la salud laboral, bienestar socioemocional en el docente de Universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy. En este sentido, la orientación del pensamiento hacia un modo de racionalidad, dan origen a diversos métodos entre los procesos de evolución epistemológica, entre ellos, destaca el saber científico, con paradigmas recreados en algunos ambientes dinámicos, creativos y creadores de conocimiento.

Realidad por la cual Ugas (2005), propone algunas orientaciones epistemológicas actuales, entre la que se destaca la de Kuhn (1996), a quien se le atribuye haber creado la noción de paradigma científico, permitiendo transformar la perspectiva en la estructura lógica de los enunciados por los acontecimientos históricos de la práctica científica, asimismo sistematiza las funciones en el campo relacional, es decir, tanto en lo cognitivo como en los procesos históricos y sociales esto hace decisivo en el tiempo, el razonamiento teórico y el descubrimiento. Por tanto, la búsqueda de respuesta a una necesidad del conocimiento fundamentada en la epistemología de la ciencia, sustenta el proceso de investigación, condicionada por contextos, realidades y por los intereses investigativos. En efecto, el enfoque gnoseológico fue vinculado con el proceso de investigación que respondió a necesidades e intereses del investigador y, a situaciones propias del estudio.

A partir de la postura clásica de Kuhn (1996), se denomina paradigma, y los define como “un conjunto de realizaciones científicas universalmente reconocidas, que durante cierto tiempo

proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p. 17). Tiene su origen antiguo en la historia del pensamiento filosófico, utilizado por Platón, en el sentido de modelo y por Aristóteles, en el sentido de ejemplo, por otra parte, se puede decir, que está “formado por los miembros de una comunidad de científicos que comparten: una constelación de creencias, valores y técnicas por un lado y de soluciones de problemas...” que sirven para la resolución de problemas aún no resueltos, que constituyen el punto de partida de la investigación.

En tal sentido, toda investigación realizada desde el paradigma fenomenológico interpretativo busca describir, comprender a partir de los significados de los actores sociales el fenómeno a estudiar. Partiendo de este postulado, dichos estudios van a permitir que el investigador deba reflexionar sobre el contexto, considerando todo acto, vivencia, relatos de los involucrados describirlos de manera original.

Para Husserl, (1997) “la fenomenología se ocupa de la ‘conciencia’ con todas las formas de vivencias, actos y correlatos de los actos”. Así como también, plantea “...aprender a ver, distinguir y describir lo que está delante de los ojos, requiere, encima, estudios específicos y trabajosos” (pág. 9). Es decir, estos estudios fueron dirigidos a interpretar las acciones y diálogos de los informantes claves, por una parte, por otra el investigador debe ser un observador por naturaleza con el propósito de describir y analizar la realidad del fenómeno como la percibe en su forma natural.

En efecto, el estudio se enfocó bajo el paradigma interpretativo, analizando a Heidegger (1974), al mantener sus ideas sobre el ser humano como un ser interpretativo. Para el autor el campo interpretativo se genera del ser y el hacer de los individuos, cuando hacen gala de lo aprehendido, enmarcado en las bases cognitivas como reflejo del conocimiento que viene modificando su conducta interpretativa de las relaciones intersubjetivas en la acción social, con posturas que explicaron cómo se obtuvo el conocimiento de las realidades y establecer las interpretaciones.

En este caso, se utilizó la epistemología construccionista que nace a partir de nuestra interacción con la realidad, lo que se supone que el significado no se descubre, sino que se construye, es decir, que desde las consideraciones de cada actor social se puede construir el conocimiento a partir de varias interpretaciones del mismo fenómeno, entonces, la investigación se enfocó en el paradigma interpretativo, puesto que, busca describir, comprender a partir de los

significados de los actores sociales el fenómeno a estudiar por la investigadora, por otro lado, facilitó interpretar la realidad del problema que será descrito de manera holística, de acuerdo a la información que suministraron los actores sociales de las UPTPJJM, UPTAEB y UPTYAB.

### **Recorrido Metodológico**

La metodología de la investigación tiene su punto de partida desde el conocimiento, las ciencias en concordancia entre sujetos/objetos y contextos, así como, de las diferentes maneras de aproximarse a una realidad, que proyecta la necesidad de establecer un conjunto de conceptos más abiertos a la reflexión y comprensión del área temática, tal es el caso de “Identidad sistémica en la salud laboral y de bienestar socioemocional en el docente universitario”, que se constituye en la manera de como acercarse a la construcción del conocimiento, en la realidad del docente universitario dentro del contexto institucional seleccionado.

Por su parte, el conocimiento se caracteriza en el sentido de Méndez (2003), de manera constructiva, sustentada en conceptos, teorías y referente temático, sobre la identidad sistémica en la salud laboral y bienestar socioemocional en el docente universitario. De ahí que, tuvo como propósito poseer conocimientos académicos de los procesos metodológicos, así como; los métodos, diseños, técnicas, instrumentos donde el investigador buscó la validación de la subjetividad de los hechos, sucesos y eventos, analizados en la realidad universitaria.

La naturaleza del conocimiento, es un elemento esencial en el ser humano al incorporarse a ella, demanda de pensar, razonar en fusión de la exploración del estudio de la realidad como eje que intensifica el origen y evolución de la sociedad que, ontológicamente permitió conocer e interrogar el entorno del contexto para basarse en las observaciones, descripciones e interpretaciones de los hechos, acontecimientos, sucesos, los cuales inciden en la manifestación de la realidad.

Donde el desarrollo de la investigación atendió a la postura asumida por la autora ante la realidad que se desea abordada, a partir del conjunto de interrogantes formuladas y los supuestos epistemológicos subyacentes, originó la aplicación de los postulados de la metodología estructural de Husserl (1986). El primer mito corresponde a la supuesta postura anticientífica de la fenomenología, es decir que, los objetos de estudio de la fenomenología y las ciencias particulares pueden interceptarse en la realidad. El segundo mito pertenece a la inutilidad de la fenomenología: por un lado, están quienes hiperbolizan la descripción: si la fenomenología

describe, esto no puede satisfacer al investigador quien intenta ir más allá de lo que se presenta a sus ojos; la descripción.

También, se comprende la ontología desde la realidad actual objeto de estudio, que fue entendida de acuerdo a las interpretaciones y hallazgos de las opiniones de los actores sociales vinculados con universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy; para la construcción de una nueva realidad en el contexto universitario, se hará a través de la aproximación teórica a la identidad sistémica en la salud laboral y de bienestar socioemocional en el docente universitario, con el fin de impulsar conocimientos preventivos en la calidad de vida del docente, para que resulte un eficaz generador de conocimientos, integrador sistemático de conceptos y orientaciones entre sus partes representativas sobre una realidad.

### **Abordaje Metódico**

El método empleado fue el fenomenológico, puesto que, parte del mundo conocido, del cual se realizó un análisis descriptivo en base a las experiencias compartidas e intersubjetividad, indicaciones para interpretar la diversidad de símbolos, a partir de allí, se interpretaron los procesos y estructuras sociales, requirieron investigar objetivamente la realidad para construirla, por cuanto, se obtuvieron características de consistencia lógica, una adecuación al fenómeno estudiado, se indagaron los fundamentos teóricos que permitieron crear una matriz segura para describir la experiencia, desentrañando la realidad, en este caso de estudio, la universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco, estado Lara, la Universidad Politécnica Territorial Juan José Montilla, estado Portuguesa y la Universidad Politécnica Territorial Arístides Bastidas, estado Yaracuy.

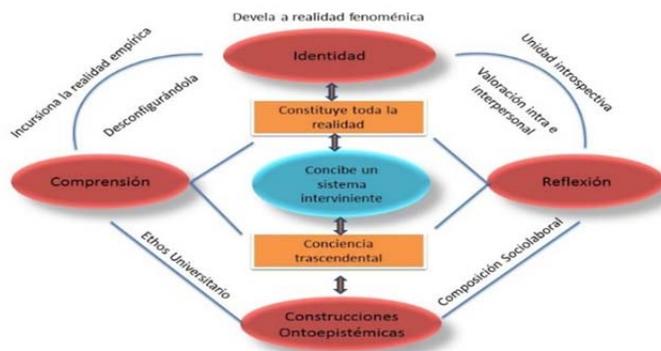
Para Husserl (1986), “la fenomenología es una ciencia de las esencias, que se captan por intuición, lo cual implica una metodología específica que, en su primer momento supone colocar entre paréntesis todas nuestras convicciones e ideas preconcebidas sobre las cosas (epojé)” (p. 18). Bien pudiera argumentarse, que la epojé o reducción trascendental, nos lleva al significado auténtico de las cosas, a lo pensado por las personas que viven el fenómeno, igualmente, la fenomenología es un método ideal para investigar; la misma releja una filosofía y un paradigma que nos ofrece una enorme gama de posibilidades para explorar la conducta humana.

Consecuentemente Husserl (1986), asume “la fenomenología como un nuevo método descriptivo, filosófico, que además puede ser un instrumento para la revisión metódica de todas las ciencias” (p. 182), es decir, de lo que se puede deducir, su carácter metódico, científico y filosófico. Por tanto, incursiona en un campo que trata de la búsqueda de las condiciones trascendentales desde la estructura de la conciencia, de modos como los objetos se dan a un sujeto cognitivo, del papel sobre la percepción en el proceso de conocimiento, lugar del cuerpo en el acceso a las realidades del mundo y abordaje. Es así que, dentro del transitar teleológico se establece, comprender la relación de bienestar socioemocional en la salud laboral del docente universitario partiendo del entorno ergonómico y gerencial, aspecto este imprescindible, para la construcción teórica.

### Integralidad Metodológica

En el desarrollo de una investigación existen diferentes procesos, estructuras operativas que, plantean el avance mediante los llamados diseños de investigación, los cuales, suministran una orientación al investigador de acuerdo al paradigma que lo acompaña y su metodología, en este sentido, cualitativa, orientando el diseño en particular, sobre la declaración de los propósitos propuestos, así como el análisis e interpretación de la información recopilada.

Bajo esta perspectiva, la investigación cualitativa y el método fenomenológico como expresión directa de la filosofía fenomenológica expuesta por Edmund Husserl (1997), se orienta al abordaje de la realidad, partiendo del marco de referencia interno del individuo, busca la comprensión y demostración de la esencia constitutiva de dicho campo; vale decir, el investigador ha de desplegar acciones específicas a través de una serie de etapas que para la realización del diseño en estos estudios de corte cualitativo se recurre a las siguientes etapas: identidad, comprensión y reflexión, siendo aspectos característicos de este estudio, en noción ontoepistémica del método fenomenológico.



### **Infografía N° 1: Diseño de investigación emergente y fenomenológico (López, 2022)**

En este sentido, dichas fases dentro del transitar investigativo, se determina mediante la relación pragmática de la noción epistémica e intencionalidad investigativa, extrapolada a la realidad fenoménica del estudio. Siendo caracterizadas de la siguiente manera:

**Identidad:** representa el primer estadio, donde se develó la identidad socioemocional que se manifiesta en la práctica laboral del docente universitario en Venezuela.

**Comprensión:** constituye la comprensión eidética de la relación de bienestar socioemocional en la salud laboral del docente universitario partiendo del entorno ergonómico y gerencial.

**Reflexión:** aquí, se realizó una introspección desde la práctica de la docencia universitaria como la identidad sistémica de la salud laboral implica el bienestar socioemocional.

**Construcciones Ontoepistémicas:** es la configuración epistémica del constructo sobre identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, considerando la noción de bienestar socioemocional desde sus haceres.

### **Sujetos del Estudio**

Por medio de la selección de actores sociales de acuerdo a los que se quieran estudiar, con la participación de directivos, docentes del PNF “Seguridad Alimentaria y Cultura Nutricional, conformados por un total de tres (3), directivos y tres (3) docentes, de los cuales fueron seleccionados y organizados en seis (06) informantes clave, elegidos a través de criterios específicos, se busca maximizar la situación fenoménica y la amplitud de la información recogida. Sus características serán: docentes ordinarios y contratados, siendo dos (2) para cada núcleo de estudio.

De allí que, una manera pertinente a la investigación, los docentes trabajan en la UPTAEB, UPTJJM y UPTABY. Con respecto a esto Hurtado y Toro (1999), “los informantes clave son participantes que poseen la información, conocimiento, status o destrezas comunicativas especiales y además se muestran abiertos a colaborar con el investigador” (p. 103). Es decir, al estar el investigador relacionado directamente al campo, servirá de alianza con los informantes clave donde se realizará el estudio.

## ***Representación de Informantes Clave***

*Cuadro 1: Organización de Informantes Clave*

<b>Informantes Clave</b>	<b>Nombre y Apellido</b>	<b>Perfil Académico</b>	<b>Tiempo en sus Funciones</b>	<b>Universidad</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Estado</b>
1	P.B	Ing. Informática	20 años	U.P.T.J.J. Montilla	Docente DE Ordinario	Portuguesa
2	B.P	Medico Epidemiólogo	8 años	U.P.T.J.J. Montilla	Docente T:C Contratado	Portuguesa
3	K.G	Lcdo. Relaciones Industriales	18 años	UPTAEB	Docente TC Ordinario	Barquisimeto
4	C.B	Lcdo. Administración	12 años	UPTAEB	Docente TC Ordinario	Barquisimeto
5	R.T	Lcda. Recurso Humanos	22 años	UPTYAB	Docente T C Ordinario	Yaracuy
6	JLL	Dr. Ciencia de la Educación Universitaria	5 años	UPTYAB	Docente T C Contratado	Yaracuy

**Fuente:** López (2022).

### **Pragmasis Investigativa**

Las técnicas más utilizadas en fenomenología se realizan a través de la observación participante y entrevistas a profundidad, dado que, permite el reconocimiento y el modo de ver el fenómeno para comprenderlo, guiando el trabajo de campo en el contexto donde se presenta el fenómeno de interés. Por lo cual Gadamer (2005), señala que, podremos nunca tener conocimiento objetivo del significado de un texto o de cualquier otra expresión de la vida psíquica...siempre estaremos influidos por nuestra condición de seres históricos: con nuestro modo de ver; con nuestras actitudes, conceptos ligados a la lengua, con valores, normas culturales y estilos de vida, el autor en su planteamiento hace hincapié en que el investigador no se puede desligar de su cuerpo de creencias, intersubjetividad, valores, de su modo de percibir y dar un significado a lo que observamos.

Las técnicas de recolección en información se presentaron a través de una descripción detallada de experiencia y de participación, mediante la escritura narrada. Para Martínez (1999), “las técnicas más usadas se centran ordinariamente en el lenguaje hablado o escrito; pero el

lenguaje sirve tanto para revelar lo que pensamos y sentimos como para ocultarlo” (p. 62). Las técnicas utilizadas permitieron describir, analizar e interpretar cada gesto, el timbre de voz, el acento, entre otros, de lo que piensan o sienten los informantes claves durante el desarrollo de la investigación. En la observación participante el investigador del estudio, vivió durante un largo periodo con los actores sociales para compartir sus costumbres, estilo y modalidades de vida, creencias, valores y principios.

En la observación participante el investigador vivió durante un largo periodo con los actores sociales para compartir sus costumbres, estilo y modalidades de vida, creencias, valores, principios. Así como también debe ser aceptado por la comunidad a estudiar. Aquí el investigador juega un papel importante por cuanto la mayoría de los acontecimientos son expresados de manera verbal y particular de esa comunidad donde se desenvuelven los actores sociales.

Sobre estas ideas, Taylor y Bodgan (citados por Rusque, 2010), definen a este tipo entrevista como encuentros donde el entrevistador y el entrevistado se comunican de cara a cara, en los que se debe incitar y estimular la comprensión de las visiones que tienen éstos con respecto a sus vidas, situaciones, experiencias, es decir, conseguir que se expresen en cuanto a su experiencia, vivencia y/o personalidad.

Por su parte, la técnica que se utilizó es la entrevista a profundidad o enfocada, a través de encuentros previamente establecidos con los informantes. Aquí se tuvo un diálogo intersubjetivo, cara a cara, buscando en las expresiones verbales y no verbales de los entrevistados, su visión de cuidado. Esta técnica, según Martínez. (2006) es llamada también “entrevista abierta, es la más usada en la investigación cualitativa, la misma busca encontrar lo más importante y significativo para los informantes sobre los acontecimientos y dimensiones subjetivas” (p.116). Para Rodríguez (1996) la entrevista a profundidad:

Es uno de los medios para acceder al conocimiento, las creencias, los rituales, la vida de la sociedad o cultura, con el fin de obtener datos desde el propio lenguaje de los sujetos. La entrevista en profundidad permite acercarse a las ideas, creencias, significados que las personas le atribuyen a los objetos o a las experiencias que han vivido. (pág. 168)

Para tal logro, el instrumento que se aplicó en este tipo de técnica para la apropiación de la información, fue el guion de preguntas abiertas, con el objeto de indagar sobre el significado que le atribuyen a la identidad sistémica en la salud laboral y de bienestar socioemocional en el

docente universitario, además con aspectos de interés y pertinentes con los propósitos antes descritos de este trabajo investigativo para organizar la información.

Lo que en consecuencia, originó la elaboración de una aproximación teórica adaptada a la nueva realidad del estudio en la Identidad sistémica en la salud laboral y de bienestar socioemocional en el docente universitario en las universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy, desde la perspectiva socioeducativa, para contribuir a una vida saludable más consciente y con sentido de responsabilidad para que se asuma el control del ejercicio sobre el trabajo desarrollado en la universidad.

### **Contraste Empírico**

#### ***Validez***

En relación con la validez y fiabilidad de la investigación se puede señalar que son dos elementos importantes en el enfoque cualitativo, debido a que dichos procesos se realizaron con los actores sociales. Según Martínez (2006), la validez puede ser definida por “el grado o nivel en que los resultados de la investigación reflejan una imagen clara y representativa de una realidad o situación dada” (p.182). En este estudio, la investigadora logró la validez mediante la revisión y aceptación del texto de las entrevistas transcritas presentadas a los actores sociales, las cuales reflejan los testimonios, sentidos y significados del contexto estudiado.

Señala Martínez (ob. cit.; 182), “el modo de recoger los datos, de captar cada evento, desde sus diferentes puntos de vista, de vivir la realidad estudiada y de analizarla e interpretarla...” ayuda a superar la subjetividad y da a los investigadores un rigor en las conclusiones. La validez en los estudios cualitativos demostró a través de los actores sociales que la información suministrada y la interpretación del investigador es la correcta sobre la realidad o fenómeno estudiado. En este caso, fueron los docentes que trabajan en la universidades Politécnicas Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM) Portuguesa, Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB) Lara y Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB) Yaracuy.

#### ***Fiabilidad***

La fiabilidad del estudio estuvo inmersa en la fenomenología y ser naturalista, así como

también la investigación se orientó hacia el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observadores, evaluadores o jueces del mismo fenómeno, también se le conoce como fiabilidad interna, como lo señala, Martínez (2006). Señala, que la “fiabilidad se realiza mediante el proceso de análisis e interpretación de la información recibida a través de las entrevistas cualitativas, sobre el fenómeno estudiado en su forma natural dentro del contexto” (p. 183). , en este caso, los docentes universitarios, que trabajan en la UTPAEB, UTPJJM y UPTABY.

### **Entramado de Hallazgos**

En esta investigación se realizó el análisis cualitativo, el cual es una etapa heurística donde el investigador debe hacer una reflexión profunda acerca de la información obtenida de los actores sociales, a través de las entrevistas realizadas en el que hace énfasis en la validez del estudio, desde la proximidad a realidad, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca ampliar conceptos que pueda abarcar parte en el contexto de interés del investigador para lograr un entendimiento profundo. En tal sentido, Taylor y Bogdan (1994) señalan:

El análisis de los datos es un proceso en continuo progreso en la investigación cualitativa. La recolección y el análisis de los datos a la mano. A lo largo de la observación participante, las entrevistas en profundidad y otras investigaciones cualitativas, los investigadores siguen la pista de los temas emergentes, leen sus notas de campos o transcripciones y desarrollan conceptos y proposiciones para comenzar a dar sentido a sus datos. A medida que su estudio avanza, comienzan enfocar los intereses de su investigación, formular preguntas directivas, controlar las historias de los informantes y a seguir los filones e intuiciones. (p.158)

Siendo un proceso que se efectuó durante la investigación, sirve para esclarecer la problemática, los temas, categorías, subcategorías, conceptos y proposiciones, categorías emergentes, de la realidad social donde incursionamos. Es decir, con el primer acercamiento a nuestros actores sociales, permiten definir o perfilar el tema o problema a estudiar. Durante toda la investigación se cumple con unas etapas las cuales consisten en comprender, describir, analizar e interpretar la información obtenida en el contexto de estudio.

El análisis cualitativo es un proceso continuo en la investigación, el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística, las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. El investigador estudia a las personas en el contexto de su pasado y situaciones en las que se encuentran, sobre la realidad social que se estudia. Cada investigador desarrolla su propia metodología para analizar los datos. González y Hernández (2011), consideran que el análisis cualitativo “Es un proceso heurístico

flexible nos incentiva a construir nuestra propia manera de actuar científicamente sobre los textos, que hablan de la vida diaria del sujeto de estudio” (p. 18). El proceder flexible pero a la vez científico del análisis cualitativo, representan un aspecto clave durante la investigación, porque permitió dar significados y sentido a la realidad.

En este mismo orden de ideas, cuando se realizaron las entrevistas se procedió a describir, categorizar e interpretar las evidencias, para luego proceder a triangular la información. En tal sentido, estos procesos de la investigación cualitativa no se realizaron por separados, sino de forma dialéctica para obtener una visión holística de la realidad que se estudia. Para realizar las categorizaciones se revisaron los relatos escritos y se oyeron las grabaciones repetidamente cuantas veces fueron necesaria, con el propósito de revivir la realidad concreta y reflexionar acerca de la situación vivida para comprender la realidad.

Del mismo modo, la categorización se transcribieron las entrevistas, grabaciones y descripciones con la finalidad de distinguir las subcategorías de acuerdo con su naturaleza y contenido. Este procedimiento dependió de la capacidad y creatividad del investigador, se pudo realizar desde un simple cuadro hasta el uso de complejos programas computarizados. Para el autor, (ob.cit. 1999, p.78) “la categorización o clasificación de los contenidos y, más todavía, su estructuración teórica requiere, en general, mucha concentración”. Cabe señalar, que para lograr una buena categorización el investigador expresó e identificó de manera clara y precisa los contenidos a fin que estableció interpretaciones teóricas bien fundamentadas en la información del trabajo de campo.

Así mismo, se realizó uso pragmático del proceso de triangulación, en este caso se creó mediante fuentes de teóricos y la comparación en cuanto a la información proporcionada por los informantes claves, el investigador y los teóricos, al respecto. Para Martínez (ob. cit), la triangulación puede ser realizada “de diferentes fuentes de datos, perspectivas teóricas, diversos observadores, distintos procedimientos metodológicos” (p. 88). Además, la triangulación es un proceso que permitió la reunión y cruce dialectico de la información recopilada de manera relevante según el objeto de estudio de cada investigación y los instrumentos aplicados, que conduce al corpus de resultados del quehacer investigativo.

## MONENTO IV

### **Develando la Realidad y Discusión de los Hallazgos Encontrados**

#### *Categorización*

En el presente momento de investigación, se ha llevado a cabo el proceso de categorización, en el cual las unidades de análisis han sido contrastadas e interpretadas desde su vigencia empírica. Esta labor ha implicado la triangulación de la información, lo que ha generado una reducción fenomenológica que se constituye en una infografía. Estos aspectos, abordados desde una consistencia metodológica e idética, han permitido develar la realidad situacional que converge en los nodos epistémicos de la teoría sustantiva.

Desde este enfoque metodológico, Strauss y Corbin (1990) proponen un principio sistemático para el análisis de datos cualitativos, el cual ha sido aplicado con rigor en el presente estudio. Su foco permite una comprensión profunda y detallada de los fenómenos estudiados, así como la generación de categorías sustantivas que han enriquecido la comprensión del objeto de estudio.

Así mismo, se complementa con la triangulación de la información, pues, al contrastar diferentes fuentes y teorías, se ha logrado una mayor validez y fiabilidad en los hallazgos. Con esta estrategia se abordó la complejidad del objeto de estudio desde múltiples perspectivas, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno investigado. Todo ello, concurre en la reducción fenomenológica, plasmada en una infografía, siendo herramienta clave para comunicar de manera efectiva los hallazgos de la investigación. Esta representación visual ha permitido condensar la complejidad de la información en un formato accesible y atractivo, facilitando su comprensión por parte de diferentes audiencias.

En suma, el proceso de categorización llevado a cabo en esta etapa de la investigación ha sido fundamental para el desarrollo del estudio. La aplicación rigurosa de los principios metodológicos propuestos por Strauss y Corbin, así como la utilización de la triangulación de la información y la generación de una reducción fenomenológica en forma de infografía, han permitido obtener una comprensión profunda y rica del objeto de estudio.

## Momento Reflexivo

### Entrevista I “PB”

Descripción de la Entrevista	Párrafo	Categoría
<b>Entrevistadora:</b> Buenos días como estas PB, por acá estoy para solicitarte una entrevista referente al tema de mi tesis doctoral recuerda que te comenté días atrás.	1 2 3 4	
<b>Entrevistado:</b> Hola que tal si claro cómo no... Si estoy bien mira, bueno inicia con su entrevista.	5 6	
<b>Entrevistadora:</b> Prof. Para comenzar, 1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.	7 8 9 10	C1L11-37: Salud laboral.
<b>Entrevistado:</b> bueno yo considero que la salud laboral desde mi visión depende en primera instancia que exista una comunicación efectiva entre las personas que realizan los procesos, en segundo lugar contar con los recursos adecuados para evitar procesos tediosos que desgasta al recurso humano, respetar las normas de seguridad en los procesos para trabajar en armonía y no desviar los objetivos que conducen al éxito. También debo comentarte, en cuanto a la comunicación efectiva para trabajar en equipo, contar con herramientas y condiciones adecuadas para prevenir riesgo, esto es necesario para nuestra salud y así podemos cumplir la misión de la institución...Digo, aunado a una remuneración que premie al docente ejecutar funciones con éxito; en fin, entonces....cualquier de esos elementos no ejercidos adecuadamente son detonantes porque, diría yo... restan calidad de vida y el ejercicio de acciones laborales por ende es bajo en rendimiento académico, por tanto, incurre en lo referido a salud laboral. Ahora bien, la salud laboral induce que el recurso humano pueda ejercer sus funciones de forma armónica entre compañeros de trabajo sin desgaste al recurso humano que afecte mentalmente y buen escenario de trabajo; de allí, cualquier variable que genere una enfermedad atenta contra la salud laboral, de ser así estamos mal...	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	C1L13-20: Comunicación efectiva.
<b>Entrevistadora:</b> continuamos Prof. 2- ) Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.	1 2 3 4	C2-L16-34: desgasta al recurso humano.

<b>Entrevistada:</b> En consonancia a la respuesta anterior Prof., hoy día post pandemia, los recursos para la gestión académica en la universidad han sido afectados y <b>en muchos casos causa estrés, afecta el estado emocional del docente puesto que debemos ingeniar como hacer</b> , buscar alternativas de solución para cumplir los objetivos. Opino que <b>en todo proceso organizacional es necesario mantener un clima laboral adecuado para que el docente universitario logre desarrollar todo el potencial</b> , donde sus componentes no trabajen en sintonía a sus objetivos, aunado al sentido de pertenecía de la fuerza laboral, afectará la salud de la misma. Sin embargo <b>en la universidad este clima laboral no es el apropiado, entonces repercute de manera directa en el desempeño de las actividades académica</b> , entonces opino que esta situación por ende <b>afecta el estado emocional y la salud de nosotros como trabajadores de la docencia.</b>	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22	C3L13-18: Clima laboral.	
<b>Entrevistadora:</b> ahora bien, 3- ) En repuesta a la: Identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.	1 2 3 4	C5L9-16: docentes.	Habilidades
<b>Entrevistada:</b> Bueno, puedo decir que por parte de la directiva y mis compañeros de trabajo en esta universidad politécnica me aceptan como parte del gremio docente, exploran y reconocen <b>mis habilidades como docente con respeto, solidaridad y compañerismo</b> , claro está, primero debemos conocernos e identificarnos como profesional docente y manejar emociones para construir mejores relaciones tanto con la gerencia como con los compañeros de la docencia. También puedo <b>comentar que, el reconocimiento de la habilidad docente a ejecutar intelectual y emocionalmente por parte de la gerencia influye en la salud mental del docente de manera positiva, esto es propio de los factores psicosociales, están relacionados al bienestar en salud mental, socioemocional y laboral dentro del contexto universitario.</b>	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	C6L17-20: Salud mental.	

<b>Entrevistadora:</b> continuamos, 4- ) Mencione cómo	1	
son las condiciones de bienestar socioemocional desde	2	
su entorno ergonómico.	3	C7L6-20: Calidad de vida.
<b>Entrevistada:</b> Particularmente pienso yo, que sentir	4	
respeto por lo que soy, realizo y apporto, <b>contribuyen</b>	5	C7L10-13: Entorno laboral
<b>en la calidad de vida dentro de la institución.</b> También	6	Inapropiado.
puedo decir que, un docente emocionalmente	7	
sano podrá interactuar de manera positiva con sus	8	
estudiantes, así como resolver los conflictos de aula,	9	
pero además pienso que si por el contrario, <b>el entorno</b>	10	
<b>laboral es inapropiado; puedo asegurar que carecería</b>	11	
<b>de condiciones de bienestar socioemocional, motivado</b>	12	
<b>al inapropiado entorno laboral; también puedo decir</b>	13	C7L14-18: Desequilibrio
<b>que a veces la adaptabilidad es fácil, pero si se siente</b>	14	emocional.
<b>algunas veces empatía como suele suceder en el</b>	15	
<b>trabajo, esto desequilibra emocionalmente e</b>	16	
<b>inestabilidad el trabajo. Sin embargo, a... otra cosa. Si</b>	17	
<b>manejas el estrés puedes enfrentar incertidumbres,</b>	18	
<b>entonces estaría reduciendo el riesgo laboral,</b>	19	
<b>desequilibrio emocional y la inestabilidad en el trabajo</b>	20	
<b>y así alcanzaras las metas a favor de tú calidad de</b>	21	
<b>vida.</b>	21	
<hr/>		
<b>Entrevistadora:</b> 5) Narre desde su reflexión, cómo la	1	
identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el	2	
bienestar socioemocional del docente universitario.	3	
<b>Entrevistada:</b> Efectivamente, contar con la identidad	4	
sistémica de la salud laboral dentro de la institución,	5	
es un factor que demanda mayor productividad y una	6	C8L8-22: Bienestar
persona en armonía con lo que hace; <b>en este sentido es</b>	7	socioemocional.
<b>un elemento clave para el bienestar socioemocional en</b>	8	
<b>el contexto universitario.</b> Igualmente sin me quede	9	
nada más que decir, siempre me he reconocido a mí	10	
misma <b>y de esta manera puedo llevar el control de</b>	11	
<b>emociones para que me facilite una mejor salud</b>	12	
<b>laboral, pero también, yo diría que es una habilidad</b>	13	
<b>desarrollar el control de emociones e identificar</b>	14	C8L11-20: Control de
<b>necesidades para atenderlas, que nos fortalezcan de</b>	15	emociones.
<b>forma integral como docente durante el desarrollo de</b>	16	
<b>nuestras actividades académicas, para finalizar esto</b>	17	
<b>entonces te cuento algo que puede pasar en nosotros o</b>	18	
<b>que está pasando; es que si el manejo del control de</b>	19	
<b>emociones no es el adecuado estarías próxima al</b>	20	
<b>fracaso, esta sería un condicionamiento del bienestar</b>	21	
<b>socioemocional para el docente universitario.</b>	22	

---

<b>Entrevistadora:</b> Para finaliza Prof. te pregunto 6- )	1	
Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las	2	
condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para	3	
mantener un bienestar socioemocional en el docente	4	
universitario.	5	C9L8-19: Ética profesional
<b>Entrevistada:</b> Las condiciones de diálogo y respuesta	6	
gerencial, para mí, pienso que deben estar centradas en	7	
la ética profesional, el respeto a la persona, al	8	
planteamiento de ideas digo, porque si es dialogo	9	
estamos hablando de generar ideas y confiar en las	10	C9L12-21: Capacidad de
capacidades, puedo decir también, <b>que es muy</b>	11	dialogar.
<b>importante el desarrollar la capacidad de diálogo entre</b>	12	
<b>el entorno laboral junto a la gerencia,</b> puesto que	13	
ayuda a conocerse mejor, tenemos que ofrecer una	14	
comunicación afectiva a fin de facilitar la atención a	15	
los pensamientos y emociones donde podamos	16	
disfrutar las experiencias a cada momento siempre	17	
<b>cuidando los hábitos, acciones y sobre todo la ética</b>	18	C10L24-28; Condiciones
<b>profesional, importante esto profesora. Bueno</b>	19	ambientales.
profesora..., <b>yo diría algo más...que es preciso</b>	20	
<b>impulsar la capacidad de dialogar, escuchar</b> y ser	21	
escuchado entre las partes, generar ideas, que la	22	
gerencia se interese en crear un clima laboral en	23	
armonía y en condiciones ambientales apropiado para	24	
que no afecte el estado de bienestar socioemocional	25	
particular de uno como docente, también opino que	26	
deben fluir ideas en función de mejorar interacciones,	27	
procesos, conductas, condiciones ambientales y otros	28	
aspectos que incidan directamente sobre el bienestar	29	
laboral y agrade el entorno de trabajo de la comunidad	30	
universitaria, de esta manera podemos ofrecer repuesta	31	
efectiva de calidad en el aprendizaje del estudiante y	32	
disfrutamos de salud laboral excelente. Bueno con esto	33	
termino.		

---

## Momento Reflexivo

### Entrevista II “BP”

Descripción de la Entrevista	Párrafo	Categoría
<b>Entrevistadora:</b> Buenos días profesoras BP, en esta oportunidad vengo a realizar una entrevista referido al tema de mi tesis doctoral recuerda que te hable días atrás.	1 2 3 4	
<b>Entrevistado:</b> Hola profesora si recuerdo, como esta bienvenida.... puedes dar inicio a tus preguntas.	5 6	
<b>Entrevistadora:</b> Prof. Para comenzar, 1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas. Un bueno el significado, para mí la salud laboral es una área que promueve, protege es decir resguarda la salud de los trabajadores de cualquier tipo, que busca disminuir los accidentes y las enfermedades evitando los riesgo en el trabajo, también entiendo, la salud laboral como la reducción de los factores de riesgo durante la ejecución del trabajo., más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo, estas no deben ser inadecuadas y la organización del mismo. Por ejemplo como docente, si las condiciones de trabajo son inadecuadas en la que desarrolla la función docente, por ende la calidad de la enseñanza, la información y la formación académica estarán presentes los factores de riesgo y estos influyen en la en la salud laboral del trabajador universitario y por ende el rendimiento académico.	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	C1L15-16 Salud laboral.  C1L20-23 Condiciones de trabajo inadecuadas.  C1L 16-24 Factores de riesgo que intervienen en la en la salud laboral del trabajador universitario.
<b>Entrevistadora:</b> continuamos Prof. 2- ) Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.	1 2 3 4	C1L9-15: Sistema de salud laboral.
<b>Entrevistada:</b> Hay amiga me pones difícil esta pregunta, déjame tomarme otro poquito de café. Te comento que como profesor activo note muy poco una verdadera salud laboral en la universidad. Para mí no hay un verdadero sistema de salud laboral que planifique, eduque a uno como docente y aplique medidas preventivas para minimizar los riesgos	5 6 7 8 9 10 11	C1L11-18 Riesgo mental o socioemocional.

<p>laborales a nivel físico, mental y socioemocional. Es preciso realizar un proceso de análisis en la universidad para lograr un cambio en el sistema de salud laboral, para reducir estos riesgos laborales a los que estamos expuesto sin darnos cuenta, el daño mental que pueda suceder a cada docente en particular como es el riesgo mental o socioemocional y por qué no en general deberían iniciar por educarnos como ya te dije en función a medidas preventivas en general.</p>	12 13 14 15 16 17 18 19 20	C1L11-21 preventivas.	Medidas
<p><b>Entrevistadora:</b> bueno vamos con la pregunta tres, 3- ) En repuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.</p> <p><b>Entrevistada:</b> Amiga voy a responder un mensaje y continuamos; ahora sí, la atención socioemocional por parte de nuestros gerentes se traduce en mayor productividad, resiliencia y competitividad. Por ello, las instituciones educativas deben diseñar e implementar toda una estrategia de formación para cuidar del bienestar emocional de los docentes. En este punto también vi muy poco en mis años de servicios. Creo que falto formación para todos en cuanto a lo siguiente que te indico amiga: entender y regular las emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables, comunicación asertiva, inteligencia emocional, relaciones personales y conciencia social, todos estos nos conlleva a gozar de un bienestar socioemocional, importante aplicar estrategia de formación en materia de bienestar socioemocional. Amiga, para esto la oficina de talento humano juega un papel fundamental en su tarea es ofrecer un mensaje claro sobre la importancia de la salud socioemocional para conseguir los objetivos planificados. Falta de personal profesionales que se identifique en materia salud laboral y facilite el apoyo para ayudar a formar a las personas que lo requieran....</p>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	C1L11-23	Estrategia de formación en materia de bienestar socioemocional.
<p><b>Entrevistadora:</b> pregunta cuatro profesor, 4- ) Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.</p> <p><b>Entrevistado:</b> Que rico amiga llevo unas galleticas con otra taza de café con leche. Mira amiga, te puedo</p>	1 2 3 4 5		

decir desde mi punto de vista, la ergonomía trata de	6		
mejorar las condiciones de trabajo adaptando el	7		
trabajo a la persona teniendo en cuenta las	8		
características físicas y psíquicas de cada trabajador	9		
universitario. Ahora bien, te puedo ser sincero a mí	10		
nadie me <b>indico nada de entorno ergonómico durante</b>	11		
<b>la ejecución de mi trabajo</b> y yo considero este muy	12	C1L11-26	Entorno
importante como máxima prioridad para el <b>bienestar</b>	13	ergonómico.	
<b>y perfeccionamiento de las condiciones laborales en</b>	14		
<b>especial para el personal docente</b> , puesto que	15		
compartimos con grupos de estudiante con	16		
características, cualidades y conductas diferentes.	17		
Asimismo, te digo que al desconocer y no contar con	18		
condiciones laborales nos lleva a padecer de la salud,	19		
problemas que nos desequilibra mentalmente, bueno	20		
también ausentarse en el trabajo. <b>Es decir trabajar</b>	21		
<b>bajo un bienestar y perfeccionamiento de las</b>	22	C1L14-23	bienestar y
<b>condiciones laborales apropiadas a los</b>	23	perfeccionamiento de las	
requerimientos del docente....lo	24	condiciones laborales.	
padecemos.... <b>entonces amiga te puedo decir que el</b>	25		
<b>entorno ergonómico no es bueno.</b>			
<hr/>			
<b>Entrevistadora:</b> seguimos profesor, 5- ) Narre desde	1		
su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud	2		
laboral, condiciona el bienestar socioemocional del	3		
docente universitario.	4		
<b>Entrevistado:</b> Termino esta galleta y te contesto. En	5	C1L6-12:	Salud laboral del
pocas palabras <b>la salud laboral de los docentes yo</b>	6	docente y bienestar	
<b>diría que la gerencia tiene como objetivo principal</b>	7	emocional.	
<b>dar a conocer los aspectos generales que afectan el</b>	8		
<b>bienestar emocional del docente, tanto físico, mental</b>	9		
<b>y social, sus principales factores de riesgo, así como</b>	10		
<b>el nivel de información en las funciones, carga</b>	11	C1L10-16	Funciones del
<b>laboral académica, trato y sobre sus derechos en</b>	12	docente y carga laboral.	
<b>materia de salud laboral. Amiga te puedo decir que</b>	13		
<b>es tarea de la gerencia universitaria garantizar el</b>	14		
<b>bienestar emocional del docente, sin embargo se</b>	15		
<b>desconoce la materia en salud laboral. Opino que</b>	16		
<b>debemos tener información acerca de las funciones</b>	17		
<b>del docente y carga laboral académica...importante</b>	18		
<b>esto sabe. Aaa un buen trato...</b>	19		
<hr/>			
<b>Entrevistadora:</b> para finalizar profesor. 6- )	1		
Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las	2		
condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para	3		
mantener un bienestar socioemocional en el docente	4		
universitario.	5		

---

**Entrevistado:** Para finiquitar amiga tu entrevista tan amena. Te puedo indicar desde mis experiencias que las condiciones en las que se desarrolla la actividad del docente, la calidad de la enseñanza, la organización de la universidad, la información y la formación en materia de riesgos laborales, entre otros. **Son algunos de los condicionantes que repercuten en la salud laboral de los docentes.** Ahora bien, para poder hacer frente a los riesgos es necesaria la comunicación y la colaboración fluida entre todos los profesionales que intervienen en la educación: profesorado, psicólogos, pedagogos, técnicos de las administraciones, entre otros, también **es fundamental elaborar una estrategia de información objetiva sobre los riesgos para la salud laboral de los docentes.** Para finalizar, amiga te puedo decir que en la formación de los futuros profesores en su paso por las universidades se debe hacer hincapié en aquellos aspectos a la función docente, en suministrar **estrategias de información de cómo evitar sufrir de los trastornos mentales a propósito de sostener un agradable bienestar socioemocional en el docente universitario** a fin de suministrar calidad de enseñanza en la comunidad universitaria.

---

C1L12-13 Salud Laboral del Docente.

C1L19-28: Estrategias de Información para evitar riesgo en salud laboral de los docentes.

## Momento Reflexivo

### Entrevista III “KG”

Descripción de la Entrevista	Párrafo	Categoría
<b>Entrevistadora:</b> Buenas tarde profesor, en esta ocasión me dirijo a usted para realizar una entrevista referido al tema de mi tesis doctoral recuerda que te hable días atrás.	1 2 3 4	
<b>Entrevistado:</b> Hola profesora si está bien, como estas profesora bienvenida.... puedes empezar a tus preguntas.	5 6 7	
<b>Entrevistadora:</b> Prof. Para comenzar, 1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.	8 9 10 11 12	C1L14-23: Carga laboral y presión laboral.
<b>Entrevistado:</b> La diversificación de actividades de los profesores universitarios con aumento de responsabilidades por ejemplo, carga laboral y presión laboral puede desencadenar situaciones de estrés causa segura de enfermedad, al realizar tareas para las cuales no fue formado y por consiguiente afectar la salud de los docentes con disminución del rendimiento de estos. Y toma más relevancia aun cuando los docentes presentan patologías médicas de base y enfermedades crónicas en el docente que se pueden agravar o reactivar en situaciones de carga laboral y presión laboral, sumando además, la crisis económica existente en nuestro país hoy día.	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24	C1L16-2: Enfermedades en el docente.
<b>Entrevistadora:</b> continuamos Prof. 2- ) Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.	1 2 3 4	C1L6-19: Incorrecta distribución en los roles y la carga laboral para todos los docentes
<b>Entrevistada:</b> Considero que no contamos con equidad y una buena distribución en los roles y la carga laboral para todos los docentes. Sin embargo, Como docente de la institución desconozco si la gerencia ofrece seminarios referentes a la salud laboral, la verdad no hay programas de salud laboral que oriente de cuáles pueden ser los riesgos psíquicos y mentales a los que podemos padecer, sé que el estrés es un factor determinante que nos	5 6 7 8 9 10 11 12 13	C2L9-24: Seminarios en

afecta la salud sobre todo al docente, es necesario controlarlo, ya sea por el exceso de matrícula o múltiples responsabilidades tanto académicas como administrativas, como te comente al principio profesora, la incorrecta distribución en los roles y la carga laboral que luego repercute en el bienestar de la salud socioemocional del docente. Dese esta perspectiva es importante que la directiva de la universidad otorgue protección al trabajador, oportunidades de desarrollo a propósito a través de seminarios relacionados a la salud laboral para fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo, mejorar el autoestima y así lograr identificar los de riesgo psíquicos y mentales relacionados con el trabajo capaces de generar un efecto perjudicial para la salud del trabajador docente, como controlar el estrés, así como potenciar factores con efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar en la salud socioemocional del docente.	14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 31 32 33	salud laboral.  C2L12-28: Riesgo psíquicos y mentales.  C2L15-23 Control de estrés
<b>Entrevistadora:</b> bueno profesora seguimos, 3- ) En respuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.	1 2 3 4	
<b>Entrevistada:</b> Bueno...me identifico en todo momento con cada proceso académico gracias a la atención de la directiva. Pero vale decir, que hace falta identificarse con los compañeros, mostrar pertinencia con la institución, además es tarea de todos reconocer y reflexionar sobre nuestras propias emociones por el bien de nuestra salud mental, relacionarse bien con los demás y ejercer empatía entre todos...esto influye de forma positiva en lo socioemocional ... también aprovecho la oportunidad de esta entrevista para decir, que la identidad laboral nos representa en el desarrollo de sí mismo como docente, centrados en conocimientos, habilidades, conductas y objetivos que surgen de nuestra interacción, por otra parte pienso que la atención socioemocional es tarea de la gerencia promover el bienestar integral de la comunidad universitaria para garantizar la salud mental en el trabajo del docente universitario entonces diría que hay deficiencia en la atención socioemocional...con esto termino.	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	C3L8-16: Identidad laboral  C4L 20-25: Atención socioemocional a nivel gerencial

---

<b>Entrevistadora:</b> continuamos, 4- ) Mencione cómo	1	
son las condiciones de bienestar socioemocional	2	
desde su entorno ergonómico.	3	
<b>Entrevistado:</b> vale resaltar, la escasez de recursos	4	
y herramienta de trabajo que dificulta desarrollar de	5	
manera satisfactoria las actividades académicas, el	6	C5L4-8: Escasez de
no contar con estas herramientas de trabajo y un	7	recursos y herramienta de
ambiente de trabajo con condiciones apropiadas	8	trabajo.
genera estrés y a su vez desencadena un	9	
desequilibrio emocional en el trabajador, afectando	10	
de manera negativa el bienestar y la salud laboral	11	
del docente. Entonces puedo expresar que si	12	
contamos con un entorno laboral favorable...un	13	
clima organizacional agradable, pues implica un	14	
equilibrio emocional positivo, que impulsará un	15	C6L13-19: Clima
eficaz rendimiento, desarrollo profesional, así como	16	organizacional agradable.
un bienestar mental y físico del trabajador docente	17	
universitario bajo un clima organizacional	18	
agradable.	19	

---

---

**Entrevistadora:** seguimos profesor, 5- ) Narre 1  
desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de 2  
la salud laboral, condiciona el bienestar 3  
socioemocional del docente universitario. 4

**Entrevistado:** Pienso que cuando nos 5  
identificamos con el trabajo y nos reconocemos a si 6  
mismo somos capaces de alcanzar habilidades 7  
socioemocionales, **ahora si no contamos con 8**  
**condiciones de trabajo adecuadas nos agotamos,** 9  
pero si tenemos un ambiente de trabajo agradable, 10  
empatía con los compañeros de trabajo entonces 11  
damos buenos resultados con el estudiantado y 12  
también, que aumenta el bienestar de todos, se 13  
logra obtener buenos resultados académicos, ya que 14  
cuando somos conscientes de nuestras emociones, 15  
nos sentimos con más control sobre las actividades 16  
que ejercemos y tomamos mejores decisiones en 17  
los procesos académicos. Entonces si padecemos 18  
de estas cualidades como docente y de **inadecuadas 19**  
**condiciones de trabajo estaríamos en un fracaso 15**  
profesional afectando nuestro estado emocional. 17

---

C7L8-15: Inadecuadas  
condiciones de trabajo.

---

**Entrevistadora:** para terminar profesor. 6- ) 1  
Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las 2  
condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para 3  
mantener un bienestar socioemocional en el 4  
docente universitario. 5

**Entrevistado:** yo digo profesora para mi es 6  
**relevante, que existan canales de comunicación 7**  
**siempre deben permanecer abiertos para que sea 8**  
**asertiva.** Es importante tomar en cuenta opiniones y 9  
sugerencias de ambas partes que permitan una 10  
buena retroalimentación. ¡Y más importante aún!, 11  
velar porque las instalaciones universitarias se 12  
mantienen en óptimas condiciones para un buen 13  
desenvolvimiento de las actividades académicas. 14  
Igualmente es preciso adaptarse a la convivencia 15  
entre la comunidad universitaria desde la gerencia 16  
hasta la población estudiantil a propósito de 17  
mantener un equilibrio emocional. Entonces, si se 18  
facilita la interacción social, **permitiendo canales de 19**  
**comunicación asertiva para promover la conducta 15**  
**social se lograría además del equilibrio mental y 17**  
**físico, un bienestar socioemocional** en la salud 20  
laboral del docente que resultaría un educador 21  
universitario con calidad académica. 22

---

C8L7-20: Canales de  
comunicación para  
mantener un equilibrio  
socioemocional en el  
docente universitario.

## Momento Reflexivo

### Entrevista IV “CB”

Descripción de la Entrevista	Párrafo	Categoría
	1	
<b>Entrevistadora:</b> Buen día como estas CB, estoy para solicitarte una entrevista referida al tema de mi tesis doctoral recuerda, puedes atenderme hoy.	2 3 4	
<b>Entrevistado:</b> buenos días... Si estoy bien, bueno dime.	5 6	
<b>Entrevistadora:</b> iniciemos con la entrevista, 1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.	7 8 9 10	
<b>Entrevistado:</b> Te comento que para mí la salud laboral dentro de las funciones académicas pienso que consiste en lograr un bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores docentes, es importante conocer cómo prevenir los riesgo que nos afecta la salud principalmente la parte socioemocional motivado por las condiciones de trabajo y los riesgo que no son más que agentes que afectan nuestra esto no cauca problemas en el bienestar físico, mental y social, entonces para que exista salud laboral las instituciones universitarias deberían darnos a conocer cómo prevenir los riesgos o saber cuándo estamos en presencia de ellos al momento de ejecutar las actividades académica a fin de evitar consecuencias, como daños de nuestra salud para así gocemos de calidad de vida.	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	C1L1-19: Bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores docentes  C2L14-21: Conocer cómo prevenir riesgo.
	1	
<b>Entrevistadora:</b> continuamos Prof. 2- ) Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.	2 3 4 5	
<b>Entrevistada:</b> A pesar de la importancia del rol como docente, opino que los avances en la salud laboral en la universidad no han alcanzado su desarrollo en el proceso organizacional, existen debilidades que perjudican la calidad de vida del docente, se pueden expresar en diversos momentos, por ejemplo en el desgaste físico y mental del docente. También diría a modo de sugerencia, que la organización debe darle la mayor importancia al	6 7 8 9 10 11 12 13 14	C3L14-21: Salud laboral y

tema de salud laboral y seguridad en el trabajo, dado que es fundamental para la planeación, desarrollo de programas preventivos y condiciones de ambiente de trabajo, la cual debe ser coherente con las necesidades reales de este sector laboral. Desde este punto de vista puedo asegurar que la universidad no impulsa cultura de formación profesional relacionada a protección de la salud laboral y seguridad en el trabajo, precisas para identificar situaciones potenciales de riesgo en su labor. Para finalizar...tengo que comentarlo... hay limitaciones en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por tanto creo necesarios dar a conocer y adaptar Programas Preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.	15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	seguridad en el trabajo.  C3L16-28: Programas Preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.
<b>Entrevistadora:</b> ahora bien, 3- ) En respuesta a la: Identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.	1 2 3 4	
<b>Entrevistada:</b> Para iniciar me gustaría primero hablar sobre la atención socioemocional por parte de la gerencia, es una atención poca afectiva, puesto que el docente solo se centra en dar clase, no se preocupa por conversar con la gerencia, en mi caso es así, entonces sin darnos cuenta nos distanciamos, por ende nos afecta la salud socioemocional. Por otra parte, pienso que la gerencia debería empatizar mejor con nosotros para mejorar nuestra comunicación, que nos ayuda a estrechar lazos con los demás para fortalecer nuestra autoestima y facilitar una mayor conexión con uno mismo. Ahora bien, toca hablar de mis compañeros de trabajo en la universidad: suena extraño... entre nosotros vale decir que existe un gran sentido de pertinencia, relaciones interpersonales sanas, siento que mis compañeros y mi persona nos identificamos desde un punto de vista emocional relacionadas al conocimiento, dando lugar a un sentido afectivo que nos permite reconocer lo que somos, esto conlleva al desarrollo en la salud socioemocional con posibilidades de menos conflictos interpersonales... y al mismo tiempo se alcanza niveles de satisfacción en el trabajo y bienestar en la salud laboral... concluyo una atención socioemocional positiva mediante la comunicación por parte de la gerencia.	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	C6L11-25: Salud socioemocional del docente.  C6L13-30: Comunicación Gerencial.

	1	
<b>Entrevistadora:</b> continuamos, 4- ) Mencione cómo	2	
son las condiciones de bienestar socioemocional	3	
desde su entorno ergonómico.	4	
<b>Entrevistada:</b> Continuando con esta entrevista te	5	
puedo decir profesora que las condiciones de	6	
bienestar en la universidad politécnica.....no son	7	
las más apropiadas que digamos, yo particularmente	8	
no siento empatía con mis compañeros, solo me	9	
limito a dar clase dado factor tiempo, esto afecta mi	10	
bienestar tanto: físico, mental, emocional y social e	11	C7I 12-28: Promover y
incide en el equilibrio personal, creo profesora hay	12	desarrollar estrategias
necesidad de repensar como lograr promover	13	socioemocionales.
estrategias socioemocionales que nos ayuden a	14	
entender y manejar las emociones a propósito de	15	
sentir y mostrar empatía por los demás compañeros	16	
de trabajo y de esta manera se minimiza los efectos	17	
negativos o de riesgo de salud laboral en el docente,	18	
porque si no contamos con salud laboral, el	19	
rendimiento académico es nulo. También te tengo	20	
que decir algo con respecto al entorno laboral o	21	
condiciones de trabajo son inadecuadas. Igual es	22	C7L21-32: Entorno de
imprescindible socializar entre nosotros mismo,	23	trabajo y condiciones de
disfrutar de comodidad laboral, así como	24	trabajo inadecuados.
herramientas de trabajo y seguridad laboral para que	25	
de este modo aumente considerablemente la	26	
satisfacción laboral, desde esta perceptiva la	27	
ergonomía favorece las condiciones de trabajo, el	28	
ambiente y garantiza desarrollar estrategias de	29	
bienestar socioemocional en el docente que labora	30	
en esta universidad...sería feliz si esto fuese la	31	
realidad...pero no es así. Son inadecuada las	32	
condiciones. Triste decir esto pero es la realidad.	33	
	1	
<b>Entrevistadora:</b> 5) Narre desde su reflexión, cómo	2	
la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona	3	
el bienestar socioemocional del docente	4	
universitario.	5	
<b>Entrevistada:</b> Opino que, la salud laboral se debe al	6	C8L6-22: Control de
control de nuestras emociones. Debemos aplicar	7	emociones.
habilidades para controlar las emociones negativas y	8	
desarrollar las positivas, por ejemplo el bienestar	9	
socioemocional a... otra punto importante es	10	
reconocer y visualizar lo mejor de sí mismo para	11	
manejar con éxito las emociones, las relaciones	12	
interpersonales con nuestros grupos de trabajo	13	

docente, otro punto sería un buen ambiente de trabajo seguro, de lo contrario vamos directo al fracaso, entonces pasamos a ser partícipes de nuestra propias decepción, por ende nos afectara la salud laboral, desde este contexto profesora puedo acotar la importancia de la salud laboral para nuestro bienestar socioemocional es vital, dado que procurar el más alto bienestar físico, mental y social garantiza la calidad de vida, aparte, facilita la capacidad de controlar las emociones en el ejercicio de funciones y dar repuestas relacionada al aprendizaje efectivo para la comunidad estudiantil en general por parte del docente universitario.	14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	C8L7-22: Bienestar socioemocional.
<b>Entrevistadora:</b> Para finaliza Prof. te pregunto 6- ) Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.	1 2 3 4 5 6	
<b>Entrevistada:</b> Seguimos con la entrevista... las condiciones de dialogo deben ser ajustada a una información veraz, es preciso que la gerencia pueda direccionar los procesos, orientar y conducir las actividades académico sin ejercer presión sobre la ejecución de las mismas a propósito de lograr una satisfacción laboral, puesto que al ejercer presión promoverá el desequilibrio mental o estrés entre los docentes..... e insatisfacción laboral, por otra parte, vale decir que es tarea de la gerencia velar por las condiciones ambientales y la salud de los trabajadores docentes, además me parece oportuno incorporar en la gerencia como condición de dialogo un elemento importante para el bienestar socioemocional que no es más que crear códigos de conducta, desarrollar interacciones comprensivas y alentadoras con los docente, que por ende estimula el estado emocional e impacta de forma positiva en el bienestar y la salud laboral, bajara el grado de insatisfacción laboral entre los docentes universitarios. Finalizamos....	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	C9L7-18: Condiciones de dialogo.  C10L12-24: insatisfacción laboral.



---

**Entrevistadora:** continuamos Prof. 2- ) Desde su 1  
experiencia, comente el proceso organizacional en 2  
que se orienta la Salud laboral dentro de la 3  
universidad donde labora. 4

**Entrevistado:** De verdad Hilda, en mi universidad 5  
**existe el comité de salud laboral pero, a pesar de ello,** 6 C2L6-7: Salud Laboral  
**florece una pobre cultura de salud laboral, necesaria** 7  
**para controlar el riesgo que asumimos por** 8  
**desconocimiento, donde todos hemos sido** 9  
**cómplices** (autoridades, gerencia media, sindicatos, 10  
trabajadores) de que se encuentre detenido no 11  
sabemos cómo controlar estos riesgo ni cómo se 12 C3L7-21: Control de  
**generan, están** dormitado, los propósito del comité 13  
son formidable, siempre se encuentra dificultad y no 14  
hemos podido iniciar los procesos para que lleven a 15  
feliz término, aparte del comité ya señalado, no 16  
existe otro proceso organizacional ni por la oficina 17  
de talento humano, ni los sindicatos de docentes, 18  
gerencia, administrativos y obreros. Entonces como 19  
docente nos **afecta la salud, por que desconocemos la** 20  
**forma de advertir como controlar riesgo y no existe** 21  
**quien oriente en esta materia al docente universitario.** 22

---

**Entrevistadora:** Continuamos Prof. 3- ) En repuesta 1  
a la identidad laboral, relate la atención 2  
socioemocional manifestada hacia usted, por sus 3  
gerentes y compañeros en el contexto universitario. 4  
5

**Entrevistada:** bueno puedo decir poco a lo que 7  
respecta en la universidad donde trabajo, las 8  
relaciones sociales y emocionales están permeadas 9  
por ambos estratos, te puedo decir, que como parte 10  
de la vida laboral, profesional existe personas que 11  
creen en **uno y eso te permite agrandar tu entorno** 12 C4L10-12: Entorno Social  
**social. Ahora de modo general, en mi universidad** 13  
**existe un ambiente de reciprocidad, afinidad, un** 14  
**entorno social agradable,** emocional, claro, siempre 15  
van concurrir puntos encontrados por algún conflicto 16  
de interés particular, pero, estos se superan 17  
emocionalmente. No puedes permitir que te perturbe 18  
porque esto puede ser un riesgo para tu salud, te 19  
afecta emocionalmente y te causa desequilibrio 20  
mental...para que te des cuenta son aspecto que 21  
debes conocer. 22

---

**Entrevistadora:** ahora bien, 4- ) Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.

**Entrevistada:** sigamos con las preguntas profesor, La Universidad Politécnica Territorial del estado Portuguesa “Juan de Jesús Montilla”, en la actualidad la situación es un bastante critica, existen espacios sin iluminación artificial y natural, otros tienen poca iluminación natural y artificial, mientras que existen, espacios sin iluminación artificial, pero, con excelente iluminación natural, bueno en fin, son escasas las condiciones de trabajo y bienestar socioemocional para el docente universitario, termina en una jornada laboral agotadora.

Las mesas y sillas, de modo general que se encuentra en los ambientes académicos, nos permite estar cómodos por periodo cortos, es decir, una actividad académica por espacio de tres horas, resulta agotadora por las sillas, existen algunos instrumento y herramientas que nos permiten desarrollar algunas actividades prácticas, pero, no todas las que demanda los Programa Nacional de Formación. Conllevando a que el docente se encuentre una jornada laboral agotadora dada las escasas condiciones de trabajo y por ende nos afecta emocionalmente.

C5L11-24: escasas condiciones de trabajo y bienestar socioemocional.

C5L13-23: Jornada laboral agotadora en el docente.

**Entrevistadora:** continuamos, 5- ) Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.

**Entrevistada:** De forma sistémica, la salud laboral es un condicionante para prestar el mejor esfuerzo en la prestación del servicio, se encuentra constituido por un ambiente de trabajo adecuado, justo, ergonómico, desarrollando su jornada laboral, donde el trabajador docente universitario no se exponga a enfermedades. Unas condiciones que no estén aptas para prestar los servicios son detonantes para desmotivar al personal, para ello, se hace necesario y prioritario activar, despertar al comité de salud de la universidad, que nos oriente en salud laboral, donde nos permitan tener, espacios seguros, cómodos, ergonómicos para brindar una mejor jornada de

C6L8-19: Ambientes de trabajo adecuados.

trabajo bajo un ambiente de trabajo adecuado, esto	19	
permitirá fortalecer al talento humano universitario	20	
conllevando a un prolongación de la vida útil de los	21	
profesionales académicos.	22	
<b>Entrevistadora:</b> Para concluir Prof. te pregunto 6- )	1	
Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las	2	
condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para	3	
mantener un bienestar socioemocional en el docente	4	
universitario.	5	
<b>Entrevistada:</b> El gerente debe estar presto a	6	
escuchar a su personal, expresar un clima de	7	
cordialidad, tomar en consideración las sugerencia y	8	
aquellas que puedan ser puesta en prácticas llevarla a	9	C7L7-18: Clima de
cabo, tener una relación social y emocional que	10	cordialidad.
garantice el bienestar con sus compañeros de trabajo	11	
pueden ayuden a superar las dificultades y sobre	12	
llevar esos momentos amargos, trágicos, también, te	13	C6L10-20: Bienestar
permitan expresar las emociones, en muchos casos,	14	emocional y compañerismo
la procesión se lleva por dentro, pero, es bueno tener	15	con los docentes desde la
un apoyo que no permita hundirte más, o que no se te	16	gerencia.
eleve el ego.	17	
Bajo estas circunstancia el gerente y docente	18	
universitario de tiene mantener un clima de	19	
cordialidad, agrado social con los trabajadores, debe	20	
ser, más que un superior y compañero de trabajo, un	21	
aliado al bienestar emocional de sus colegas estar en	22	
los momentos difícil, en su vida personal, laboral y	23	
profesional.	24	

**Momento Reflexivo**  
**Entrevista VI “JLL”**

Descripción de la Entrevista	Párrafo	Categoría
<b>Entrevistadora:</b> Buenos días como estas J.LL, por acá estoy para solicitarte una entrevista referente al tema de mi tesis doctoral recuerda que te comenté días atrás.	1 2 3 4	
<b>Entrevistado:</b> Hola que tal si claro cómo no... Si estoy bien mira, bueno inicia con su entrevista.	5 6	
<b>Entrevistadora:</b> Prof. Para comenzar, 1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.	7 8 9 10 11	
<b>Entrevistado:</b> Saludos cordiales profesora Hilda Lopez encantado de compartir con este momento de elabarar gran escenario constructo epistémico pues mira desde mi percepción la salud laboral tiene diferentes vistas, porque al hablar de salud laboral debemos involucrarnos entre un elemento o un sistema totalmente lógico o sistémico puesto que hemos partir en principio de lo que es la ergonomía, partiendo de esas condiciones ambientales, de bienestar de provecho en la cual el docente en función dentro del contexto académico universitario se sienta agusto y conforme que genere una especie de conformidad de bienestar y satisfacción laboral, evitando así ese decaimiento en la cual perturbe o inhiba el correcto funcionamiento laboral desde las tres dimensiones primigenias que vendría siendo la docencia, investigación y extensión. Otro aspecto perentorio que veo a razón colar dentro de la salud laboral o sería lo que es el bienestar psicológico o socioemocional por cuanto los gerentes deben ir en cuanto a redescubrir una orientación, una acción gerencial dirigida en primero un control administración, gestión emocional desde la perspectiva de la función gerencial para entrelazar o implicar el bienestar docente para que el docente se sienta cómodo en confianza a menos, que no perturbe el hecho de ir a la universidad a trabajar si no que se sienta a gusto genere, un cómodo clima laboral, un ambiente de satisfacción y de	12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41	C1L14-30: Salud laboral.  C2L25-41: Bienestar y Satisfacción Laboral.  C3L30-49: bienestar psicológico o socioemocional

---

integralidad. Por eso se tiene que buscar una 42  
constitución de crear o constituir redes de trabajo 43  
que trascienda esos equipos de trabajo ubicar 44  
equipos multi y meta disciplinario que ubique o 45  
trascienda lo infraestructural, administrativo y lo 46  
académico claro a razón de su importancia que 47  
reviste gran importancia, pero se nutra también en 48  
el bienestar psicológico, altitudinal, funcional,  
ergonómico del hecho docente.

---

**Entrevistadora:** continuamos Prof. 2- ) Desde su 1  
experiencia, comente el proceso organizacional en 2  
que se orienta la Salud laboral dentro de la 3  
universidad donde labora. 4

**Entrevistado:** Si nos ubicamos en un proceso 5  
epocal, contemporáneo o actual en la cual reviste la 6  
vida universitaria en Venezuela y dentro de las 7  
universidades territoriales, yo diría que los procesos 8  
organizacionales están acéfalos o no se redirigen o 9  
no se ubican dentro su accionar o su practicidad al 10  
cien por ciento están como eso elementos acuesto 11  
por que recuerda que los docente desde el deploro 12  
de la descomposición del salario están generando 13  
acciones de supervivencia y sobrevivencia 14  
buscando trabajos externo que permitan generar el 15  
ingreso vital mensual para satisfacer las 16  
necesidades básicas tanto personales como 17  
familiares, a razón de ello los procesos 18  
organizacionales están prácticamente desprovistos 19  
de organización académica, investigativa o 20  
formativa , hoy día lo que se tiene es universidades 21  
ese centro infraestructural que quedo una vez para 22  
la formación y transcendencia académica. Por lo 23  
tanto esa salud laboral hoy día yo te diría que sería 24  
inexistente ya que todos eso elementos sociales 25  
político económicos personales implican o generan 26  
un resumen unitiplicador dentro de la salud laboral 27  
, hay estructura en decadencia, no iluminación , no 28  
hay control no hay ergonomía que motiva al 29  
docente a ir o ejercer funcionalidades, aunque 30  
suene un poco mercantilista debemos partir de un 31  
principio del bienestar y satisfacción económica 32  
para que el implique o incida en el bienestar 33  
productividad y direccionalidad de la acción 34  
docente. 35

C4L8-19: Escaso procesos  
organizacionales a nivel  
académicos.

C5L23-27: Ausencia de Salud  
Laboral.

C6L31-34: Bienestar docente.

---

**Entrevistadora:** ahora bien, 3- ) En repuesta a la: 1  
Identidad laboral, relate la atención socioemocional 2  
manifestada hacia usted, por sus gerentes y 3  
compañeros en el contexto universitario. 4

**Entrevistado:** Mira nosotros somos unos 5  
organismos como seres humanos que trasciende la 6  
racionalidad y se ubican ahorita dentro de los 7  
aspectos sentiente debemos pensar sintiendo y 8  
sentir pensando, ahorita hay una temática muy 9  
nutrida que **son las organizaciones inteligentes y** 10  
**debe ir toda la función gerencial dentro de eso** 11  
**proceso de** complejidad que irrumpen que 12  
desbaraten que sean irreverente que construyan los 13  
elementos clasista y tradicionales de dirección, la 14  
dirección es dirigir recuerda que el gerente es un 15  
líder y debe **transformar o reformar esa visión** 16  
**retraída de ortodoncia de direccionalidad y** 17  
**buscarse una aspecto gerencial una gerencia nutrida** 18  
**de inteligencia** sentiente en la cual se ubique una 19  
identidad socioemocional puesto que como redes 20  
de trabajo una organización establecemos vínculos 21  
interconectados interconectado dialécticamente y 22  
dialógicamente por que construye un saber 23  
eminente un saber de sentido común en la cual 24  
tiene sentido y significado dentro de esa 25  
perspectiva dentro de esa comunidad dentro de ese 26  
rizoma multiplicador . ese sentido debe primero ser 27  
redescubierto o identificado por los gerentes para 28  
activar o reorientar o genera una matriz o un 29  
citanma de accionar gerencial que nutra reivindica 30  
o se vuelva revintuales el proceso gerencial 31  
haciendo un sistema a meno , donde no haya 32  
divisiones clasista por estructura y **funcionamiento** 33  
**gerencial si no que sea todo un equipo de trabajo** 34  
**una red de trabajo consiente en la cual la conciencia** 35  
**de nutra y las perspectivas de** desarrollo y talento 36  
personal nutran en beneficio para un conjunto una 37  
orquesta orgánica pues, cada uno tenga una 38  
función una sinfonía pero en conjunto se genere 39  
una melodía satisfactoria de grata escucha así debe 40  
funcionar. Desde la gerencia prácticamente como te 41  
diría en el tema anterior partiendo de que se está 42  
ubicando procesos de supervivencia en otros 43  
escenarios la gerencia es un elemento 44  
prácticamente distopico o paradójico puesto que 45  
cumple funciones netamente administrativas 46

---

C7L10-18: Organizaciones  
Inteligentes.

C7L18-50: Función Gerencial  
Nutrida de Inteligencia

---

desproviendo los proceso gerenciales de gestión 47  
emocional, atención emocional de formación 48  
académica pero aunando no solamente de los 49  
función gerencia sino también del desapego por esa 50  
razonas que daba anteriormente aunque se 51  
mantiene un buen clima meno de interacción entre 52  
el personal docente siempre esta esa diatriba o eso 53  
nichos entre el bienestar productividad y desarrollo 54  
académico o recuperación o realce de la academias. 55

---

**Entrevistadora:** Continuamos, 4- ) Mencione 1  
cómo son las condiciones de bienestar 2  
socioemocional desde su entorno ergonómico. 3  
**Entrevistado:** Pues mira en reiterada ocasiones te 4  
he dicho respaldo te he venido comentando, si nos 5  
ubicamos en las condiciones sociolabórale o 6  
ergonómicas de la universidad, primero la vemos 7  
como en una especie de tierra de nadie la 8  
universidad desasistida prácticamente en su 9  
totalidad, de esos horarios alterno en la cual se 10  
cumple funciones administrativas, académicas y de 11  
docencia. La universidad llega un momento donde 12  
quedad desasistida. Hay horario donde 13  
prácticamente uno va y va con temor porque está 14  
solo. La universidad no tiene iluminación para 15  
ejercer las funciones de academizar, de formación, 16  
de investigación de extensión, aunado a ello los 17  
estudiante se encuentran supeditado entre el mismo 18  
contexto político actual en la cual ocupan la mayor 19  
parte su tiempo en trabajos, para complementar o 20  
atender sus necesidades básicas primarias, 21  
asistencial, salud, vestimenta, comida entre otros. 22  
Entonces que trae un desequilibrio deterioro, 23  
perturbencia de los proceso continuo de formación, 24  
entonces todo eso genera no un bienestar de 25  
ergonomía de satisfacción laboral de sistema 26  
organizacional acople o pleno. Por qué un aula 27  
donde las condiciones óptimas están por debajo de 28  
lo esperado, no hay electricidad, no hay buena 29  
ventilación, donde el techo prácticamente esta con 30  
un mojo. Son aspectos que implican de manera 31  
desfavorable al proceso de aprendizaje y de 32  
socialización epistémico de nuevo conocimientos y 33  
con ello loa función orgánica laboral del docente 34  
también se ve trastornada, entonces esa condiciones 35  
prácticamente sean perdido sean decontruido no 36

---

C8L6-35: Deterioro en las  
Condiciones Laborales del  
Docente Universitario

---

para un proceso de transformación de beneficio si 37  
no para un proceso de deuterio sistémico y  
continuo.

---

**Entrevistadora:** 5) Narre desde su reflexión, cómo 1  
la identidad sistémica de la salud laboral, 2  
condiciona el bienestar socioemocional del docente 3  
universitario. 4

**Entrevistado:** Mira primero tenemos que asumir 5  
la identidad quienes somos, quien soy, cuáles son 6  
mis fortalezas, cuáles son mis nichos o mis 7  
debilidades que debo transformar en fortaleza es 8  
como una especie de identidad sistémica hacia un 9  
proceso de meta cognición o prospección profunda 10  
en la cual reconozco y me identifico como un ser 11  
capaz y pensante autosuficiente con bienestar y 12  
provecho , que debo implementar o proveer al 13  
contesto laboral esta competencias que de una u 14  
otra manera cada una de nosotras las tenemos y 15  
debemos integrales dentro dela funcione laboral. 16  
En toces identidad sistémica no hace una ilusión 17  
dentro de una integralidad, en la cual somos una 18  
unidad dentro de un conjunto,, entonces como 19  
unidad debemos identificarnos como esos sujetos 20  
capaz, pensantes, autosuficiente también 21  
reconociendo al otro como esas mismas capacidad 22  
y cualidades. Generando una red de trabajo de 23  
trabajo una redicularizacion que permita generar 24  
acciones en conjunto de manera visionaria y 25  
determinada de un principio constitutivo 26  
organizacional que busque el beneficio total, en 27  
este sentido el beneficio académico, organizativo, 28  
administrativo funcional y laboral, entonces estos 29  
elemento de identidad sistémica me permiten 30  
generar un proceso de bienestar laboral o socio 31  
laboral, porque , por que al momento de generar ese 32  
proceso de integralidad sistémica entre todas las 33  
persona que hacen vida activa allí, se puede 34  
generar un proceso también, un proceso de 35  
recuperación universitaria no solamente una 36  
recuperación dentro de la infraestructura, sino de la 37  
esencia de la identidad universitaria empezar a 38  
reconstruir la academia vivir y sentir la academia, 39  
se trata de generar un proceso de empoderamiento 40  
de enriquecimiento, de no dejar todo por sobre 41  
hecho para el gerente, si no que el propio docente 42  
como actor activo y axiopracmatico se empodere de 43

---

C9L9-48: Identidad sistémica  
como proceso de bienestar  
laboral.

---

la realidad en beneficio de generar, proveer y 44  
transformar su propia realidad para un beneficio 45  
constitutivo entre todo, es de todos, o para **todos y** 46  
**por todos, entonces se genera esa identidad** 47  
**sistémica de un aspecto total general, partiendo** 48  
**desde** la base lo peculiar de los sertiiente y así 49  
también estamos dando repuesta a ese encargo 50  
social que como universidad debemos implicar, 51  
proveer a los elementos socio culturales de 52  
desarrollo académico, científico, tecnológico e 53  
investigativo. 54

---

**Entrevistadora:** Para 1  
finaliza Prof. te pregunto **6-** ) Comente desde sus 2  
haceres, cuáles deben ser las condiciones de 3  
diálogo y respuesta gerencial, para mantener un 4  
bienestar socioemocional en el docente 5  
universitario. 6

**Entrevistado:** Mira los **gerentes deben salir de las** 7  
**oficinas, dejar de ser oficinista y convertirse** 8  
**realmente en sujetos activos en sujetos de cambio,** 9  
**social, de transformación, deben ir en contacto** 10  
directos con las masas estudiantil, con la población 11  
docente administrativa y de servicio, todo ese 12  
cuerpo o musculo orgánico que constituye la 13  
universidad, generar debates, encuentro de saberes 14  
para reconocer, identificar esas falencias 15  
necesidades, esos gritos que declina o aclaman un 16  
cambio un bienestar un **mejoramiento y generarte** 17  
**una acción organizacional pero a través de una** 18  
**delegación que no todo quede de puerta cerrada** 19  
**para el gerente, si no que a través de equipo de** 20  
trabajo de esa masa intelectual de ese equipo 21  
epistémico y activo, genera cambios progresivos 22  
sustanciales identificado de su propio ser, raíces, 23  
de su propia esencia, con eso generaría **entonces un** 24  
**proceso de bienestar socioemocional o socio** 25  
**efectivo por que abra mayor contacto directo, abra** 26  
**una escucha activa, una comunicación dialógica,** 27  
**interactiva sentiente y emocional que reivindique al** 28  
**docente su rol, su rol socializador, su rol** 29  
**integrador y su rol emocional. El gerente no** 30  
solamente debe gestionar procesos, debe también 31  
crear procesos, atender proceso, desde lo setiente, 32  
lo emocional, **administrativo, social, pragmático,** 33  
**por eso ser gerente** es una serie de competencia que 34

---

C10L6-43 Gerentes  
transformadores.

C10L23-31: Bienestar  
Socioemocional.

---

va desarrollando durante la práctica, pero una 35  
manera hermética si no una manera sistémica que 36  
permita empreñar nuevo sentido y significado al 37  
hacer gerencial, Al hacer gerencia, una hacer 39  
gerencia es proceso reflexivo de acción, de cambio 39  
de transformación constante, no solamente dentro 40  
de la acción gerencial si no del individuo que ejerce 41  
función de gerencia puesto quien ingresa y quien se 42  
convive o transita en ese proceso gerencial y 43  
culmina en ese proceso gerencial genera un proceso 44  
de cambio, una conciencia, un proceso conciencia, 45  
en la cual identifica cambio, no solamente para 46  
generar un puesto de altura gerencial de jefatura, 47  
sino un puesto de uniformidad, equidad, de 48  
respuesta, de cambio, de comunicación , de diálogo 49  
y repuesta, por ello se tiene que crear una red de 50  
trabajo sentiente o inteligente también en su efecto 51  
para todos trabajen en un bienestar colectivo, de 52  
una satisfacción, que todos se sientan bajo una 53  
ergonomía sistémica, mental, psicológica, 54  
emocional acorde. Aaa que las condiciones 55  
económicas no están dadas sí, pero cuando se 56  
genera un cambio ambiental, emocional, 57  
ergonómico, organizacional ya esto queda como un 58  
elemento de necesidad base pero un segundo 59  
alterno o un elemento alterno, puesto cuando tu 60  
disfrutas y desarrollas acciones de bienestar es 61  
como se dice nunca trabajas si no q disfrutas lo que 62  
haces, espero haber contribuido con este aporte a 63  
esta postura epistémica que transita dentro de eso 64  
nodo teórico que transcribe en esta 65  
investigación...un fuerte abrazo bendiciones.

---

C10L37-39: Hacer Gerencia.

C11L53-57: Ergonomía  
sistémica.

Cuadro 2. Proceso de Estructuración Categorical  
Matriz N° 1.

Unidades de Análisis							
Ítem	Informante I	Informante II	Informante III	Informante IV	Informante V	Informante VI	Hallazgo categorial
1.	C1L11-37: Salud laboral.  C1L13-20: Comunicación efectiva.  C2-L16-34: Desgaste en el recurso humano.	C1L15-16 Salud laboral. C1L20-23  Condiciones de trabajo inadecuadas.	C1L14-23: Carga laboral y presión laboral.  C1L16-2: Enfermedades en el docente.	C1L1-19: Bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores docentes.  C2L14-21: Conocer cómo prevenir riesgo.	C1L12-44: Salud laboral.  C1L13-33: Reducción de Factores de Riesgo	C1L14-30: Salud laboral.  C2L25-41: Bienestar y Satisfacción Laboral. C3L30-49: bienestar psicológico o socioemocional.	Entorno ergonómico de bienestar integral.  Desgaste psicoemocional y físico desde la sobre-exigencia laboral.
2.	C3L13-18: Clima laboral.  C4L9-21: Estado emocional.  C5L9-16: Habilidades docentes.	C1L9-15: Sistema de salud laboral.  C1L11-18 Riesgo mental o socioemocional. C1L11-21 Medidas preventivas.	C1L6-19: Incorrecta distribución en los roles y la carga laboral para todos los docentes.  C2L9-24: Seminarios	C3L14-21: Salud laboral y seguridad en el trabajo.  C3L16-28: Programas Preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.	C2L6-7: Salud Laboral  C3L7-21: Control de Riesgo.	C4L8-19: Escaso procesos organizacionales a nivel académicos.  C5L23-27: Ausencia de Salud Laboral.	Clima organizacional basado en logros y bienestar.  Competencias socioemocionales de la salud laboral.  Cultura de trabajo

			en salud laboral.			C6L31-34: Bienestar docente	dirigida a la salud y seguridad laboral.
			C2L12-28: Riesgo psíquicos y mentales.				
			C2L15-23 Control de estrés.				
3.	C6L17-20: Salud mental.  C7L6-20: Calidad de vida.	C1L11-23 Estrategia de formación en materia de bienestar socioemocional.	C3L8-16: Identidad laboral  C4L 20-25: Atención socioemocion al a nivel gerencial	C6L11-25: Salud socioemocion al del docente.  C6L13-30: Comunicació n Gerencial.	C4L10-12: Entorno Social agradable.	C7L10-18: Organizaciones Inteligentes.  C7L18-50: Función Gerencial Nutrida de Inteligencia.	Conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente.  Visión holística para el bienestar socioemocional.
4.	C7L6-20: Calidad de vida.  C7L10-13: Entorno laboral. inapropiado.  C7L14-18:	C1L11-26 Entorno ergonómico.  C1L14-23 bienestar y perfeccionamien to de las condiciones	C5L4-8: Escasez de recursos y herramienta de trabajo.  C6L13-19: Clima organizacion al agradable.	C7L12-28: Promover y desarrollar estrategias socioemocion ales.  C7L20-27: Entorno de trabajo y	C5L11-24: Escasas condiciones de trabajo para el bienestar socioemociona l.  C5L13-23: Jornada laboral	C8L6-35: Deterioro en las Condiciones Laborales del Docente Universitario	Asociación motivacional del rendimiento laboral.  Estrategias de mediación para la motivación laboral.  Amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional

	Desequilibrio emocional.	laborales.		condiciones de trabajo inadecuados.	agotadora en el docente.		del docente universitario.
5.	C8L8-22: Bienestar socioemocional. C8L11-20: Control de emociones.	C1L6-12: Salud laboral del docente y bienestar emocional. C1L10-16: Funciones del docente y sobrecarga laboral.	C7L8-15: Inadecuadas condiciones de trabajo.	C8L6-22: Control de emociones. C8L7-22: Bienestar socioemocional.	C6L8-19: Ambientes de trabajo adecuados.	C9L9-48: Identidad sistémica como proceso de bienestar laboral.	Conciencia y gestión emocional en la función laboral.  Implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario.
6.	C9L8-19: Ética profesional C9L12-21: Capacidad de dialogar. C10L24-28: Condiciones ambientales.	C1L12-13: Salud Laboral del Docente. C1L19-28: Estrategias de Información desde la gerencia para evitar riesgo en salud laboral de los docentes.	C8L20-36: Canales de comunicación para mantener un equilibrio socioemocional en el docente universitario.	C9L7-18: Condiciones de dialogo. C10L12-24: Insatisfacción laboral.	C7L7-18: Clima de cordialidad. C6L10-20: Bienestar emocional y compañerismo con los docentes desde la gerencia.	C10L6-43: Gerentes transformadores. C10L23-31: Bienestar Socioemocional C11L53-57: Ergonomía sistémica.	Redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral.  Emociones retroactivadoras de la conciencia laboral.

Fuente: López (2024)

Cuadro 3. Matriz Emergente Categorical  
Matriz N° 2.

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>
<i>Identidad Sistémica</i> <sup>(Fi)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno ergonómico de bienestar integral.</li> <li>- Cultura de trabajo dirigida a la salud y seguridad laboral.</li> <li>- Visión holística para el bienestar socioemocional.</li> <li>- Emociones retroactivadoras de la conciencia laboral.</li> </ul>
<i>Salud Laboral</i> <sup>(Pi)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste psicoemocional y físico desde la sobre-exigencia laboral.</li> <li>- Asociación motivacional del rendimiento laboral.</li> </ul>
<i>Conciencia Proxémica</i> <sup>(Fi)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional del docente universitario.</li> <li>- Implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario.</li> </ul>
<i>Bienestar Socioemocional</i> <sup>(Rt)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente.</li> <li>- Estrategias de mediación para la motivación laboral.</li> </ul>
<i>Competencias Gerenciales</i> <sup>(Fi)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima organizacional basado en logros y bienestar.</li> <li>- Competencias socioemocionales de la salud laboral.</li> <li>- Conciencia y gestión emocional en la función laboral.</li> <li>- Redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral.</li> </ul>

**Pi:** categoría que emergió del proceso de investigación; **Rt:** categoría establecida a partir de los referentes teóricos; **Fi:** categoría fijada por el investigador.

**Fuente:** Llovera (2021), adaptación realizada por López (2024).

## **Triangulación, Unidad de Interacción Dialógica**

### **Categoría: Identidad Sistémica.**

La identidad sistémica reconoce la interconexión de todos los aspectos de la vida de un individuo, incluyendo su disposición, asociaciones y orientación en el ámbito laboral, así como su integración en la docencia universitaria. De esta manera, integra la conciencia de disposición, referida a la capacidad de un individuo para reconocer y responder a las demandas de su entorno laboral, así como a su disposición para comprometerse con el desarrollo integral de su labor. Esto implica una actitud proactiva y orientada hacia el logro de metas y objetivos, así como una disposición para adaptarse a los cambios y desafíos que puedan surgir en el entorno laboral.

Según Flores (2010), estos aspectos comprenden la capacidad de un individuo para establecer relaciones significativas y colaborativas con sus colegas, estudiantes y otros actores relevantes en el ámbito universitario; permitiendo trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y colaborar en la consecución de objetivos comunes. La integración en la docencia universitaria permite al educador, combinar sus habilidades y conocimientos profesionales con su compromiso con la educación superior. Logrando implementar estrategias pedagógicas efectivas, así como la disposición para contribuir al desarrollo académico y personal de los estudiantes.

La complejidad generada por esta identidad sistémica da lugar a un sujeto consciente de su realidad intrapsíquica, es decir, de su mundo interno y sus procesos mentales, posibilitando una comprensión profunda de las propias emociones, pensamientos y motivaciones, así como una capacidad para gestionar de manera efectiva el estrés, la ansiedad y otras experiencias emocionales.

Representando los pilares primigenios en el desarrollo integral de esta identidad sistémica donde lo conductual, lo emocional y lo valorativo integran la acción interpersonal. La primera, se refiere a la capacidad de un individuo para tomar decisiones proactivas, asumir responsabilidades y actuar de manera eficiente en su entorno laboral y académico. La segunda, es la habilidad de un individuo para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como para establecer relaciones empáticas y significativas con los demás. La tercera, instituye la destreza de un individuo para reconocer y apreciar sus propios valores, así como para actuar de manera coherente con ellos en su vida laboral y académica.

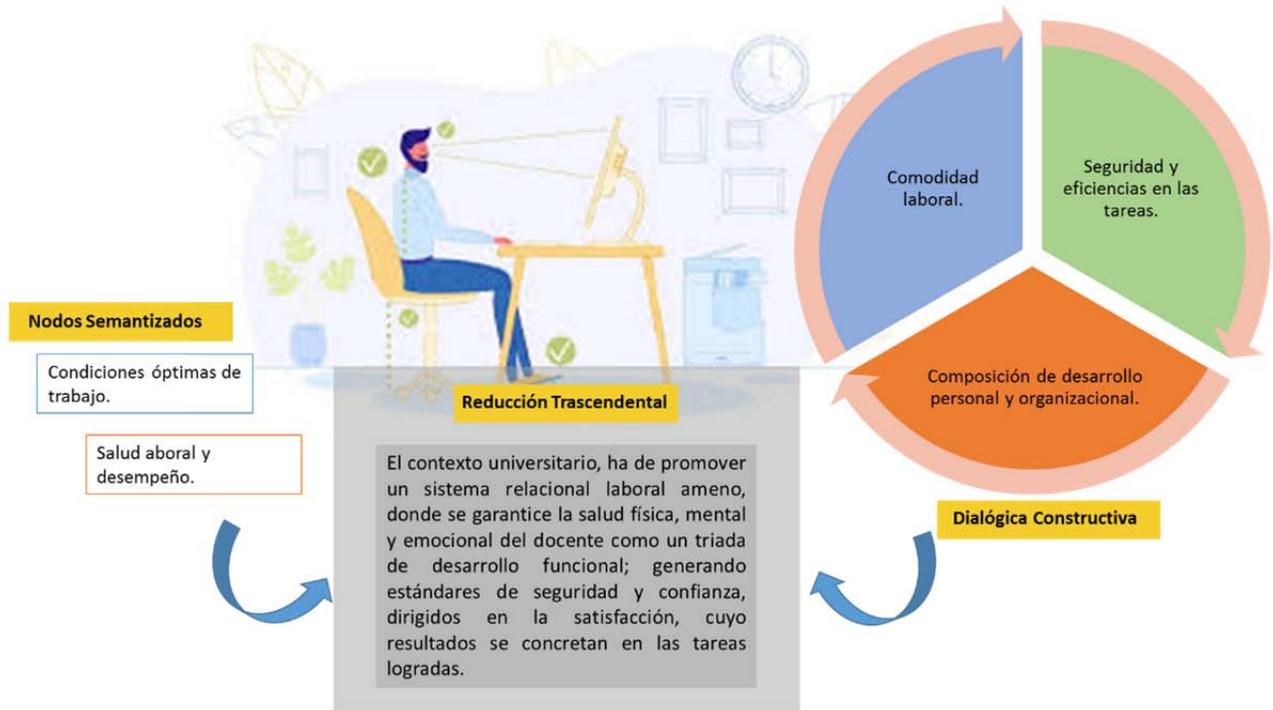
El desarrollo integral de esta identidad sistémica implica lograr una aptitud que reivindique al sujeto con su entorno y capacidades. Esto implica la capacidad de un individuo para reconocer sus propias fortalezas y debilidades, así como para desarrollar estrategias efectivas para potenciar su crecimiento personal y profesional. Además, implica la disposición para contribuir de manera significativa al bienestar y desarrollo de su entorno laboral y académico.

Subcategoría: Entorno ergonómico de bienestar integral.

Cuadro 4.

Matriz de Triangulación 1

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<b>Unidades Introspectivas</b>	(...) bueno yo considero que la salud laboral desde mi visión depende en primera instancia que exista una comunicación efectiva entre las personas que realizan los procesos (...) También debo comentarte, en cuanto a la comunicación efectiva para trabajar en equipo, contar con herramientas y condiciones adecuadas para prevenir riesgo.	(...) la salud laboral como la reducción de los factores de riesgo durante la ejecución del trabajo (...) las condiciones de trabajo, estas no deben ser inadecuadas y la organización del mismo. Por ejemplo como docente, si las condiciones de trabajo son inadecuadas en la que desarrolla la función docente.	(...) cuando los docentes presentan patologías de base y enfermedades crónicas en el docente que se pueden agravar o reactivar en situaciones de carga laboral y presión laboral, sumando además.	(...) bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores docentes.	(...) de vista desde la docencia universitaria la salud laboral es concebida como la reducción de factores de riesgos (...)	(...) epistémico pues mira desde mi percepción la salud laboral tiene diferentes vistas, porque al hablar de salud laboral debemos involucrarnos entre un elemento o un ciudadano totalmente lógico o sistémico.	Desde las voces de los informantes, se devela que, el desarrollo de un entorno ergonómico de bienestar integral en la función laboral del docente universitario es crucial para garantizar su salud física, mental y emocional. Este enfoque busca proporcionar condiciones de trabajo que promuevan la comodidad, la seguridad y la eficiencia en las tareas docentes, a través de la adecuación de espacios, mobiliario y equipos, así como la implementación de pausas activas, ejercicios de relajación y programas de apoyo psicológico. Al priorizar el bienestar integral del docente, se fomenta un ambiente propicio para el desarrollo académico, la creatividad y la innovación en el ámbito universitario. Como menciona Segar (2015): "el bienestar integral en el trabajo no solo beneficia al individuo, sino que también impacta positivamente en la productividad y el clima laboral" (p. 33). En este sentido, es fundamental que las instituciones educativas promuevan y faciliten la implementación de estrategias ergonómicas que contribuyan al bienestar integral de sus docentes universitarios.



**Infografía 2. Subcategoría entorno ergonómico de bienestar integral**

Subcategoría: Cultura de trabajo dirigida a la salud y seguridad laboral.

Cuadro 5

Matriz de Triangulación 2

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) cada docente en particular como es el riesgo mental o socioemocional y por qué no en general deberían iniciar por educarnos como ya te dije en función a medidas preventivas en general.</p>	<p>(...) seminarios referentes a la salud laboral, la verdad no hay programas de salud laboral que oriente de cuáles pueden ser los riesgos psíquicos y mentales a los que podamos padecer, sé que el estrés es un factor determinante que nos afecta la salud sobre todo al docente, es necesario controlarlo.</p>	<p>(...) a protección de la salud laboral y seguridad en el trabajo, precisas para identificar situaciones potenciales de riesgo en su labor. Para finalizar...ten go que comentarlo... hay limitaciones en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por tanto creo necesarios dar a conocer y adaptar Programas Preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.</p>	<p>(...) controlar el riesgo que asumimos por desconocimiento, donde todos hemos sido cómplices (autoridades, gerencia media, sindicatos, trabajadores) de que se encuentre detenido no sabemos cómo controlar estos riesgos ni cómo se generan.</p>	<p>Atendiendo las unidades de análisis, se ref su realismo, como es necesario promover fomenten el cuidado de la salud física y me la prevención de riesgos laborales responsabilidad compartida entre la instituc y los propios docentes. Es necesario políticas y programas que promuevan la manejo del estrés, la prevención de le fomento de hábitos saludables en el entorno a través de un compromiso conjunto y organizacional orientada a la salud y segu se podrá garantizar el bienestar integral de universitarios. Como bien dijo Schweitz verdadera felicidad no es alcanzar los o mantenerse fiel a los principios. Por ello, trabajo debe gestionar una satisfacción dirigida que impacte en el desempeño funci</p>



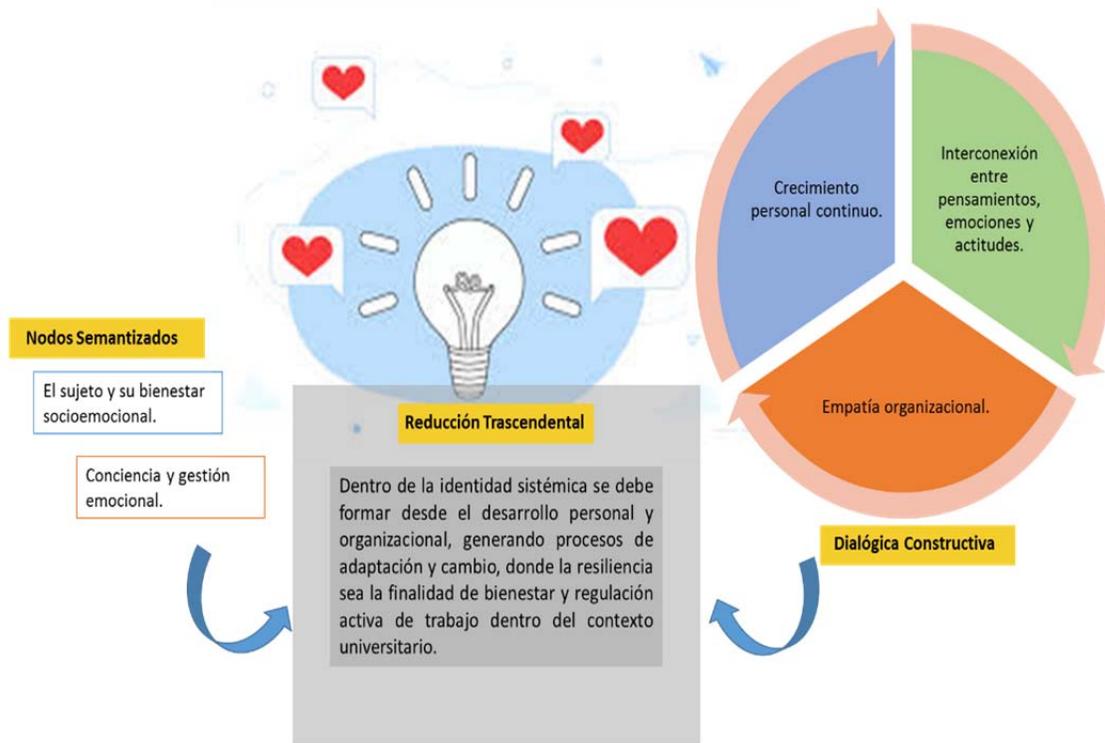
**Infografía 3. Cultura de trabajo dirigida a la salud y seguridad laboral**

Subcategoría: Visión holística para el bienestar socioemocional

Cuadro 6

Matriz de Triangulación 3

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) falta identificarse con los compañeros, mostrar pertinencia con la institución (...) atención socioemocional es tarea de la gerencia promover el bienestar integral de la comunidad universitaria para garantizar la salud mental en el trabajo del docente universitario entonces diría que hay deficiencia en la atención socioemocional, con esto termino.</p>	<p>(...) esto conlleva al desarrollo en la salud socioemocional con posibilidades de menos conflictos interpersonal es... y al mismo tiempo se alcanza niveles de satisfacción en el trabajo y bienestar laboral... concluyo una atención socioemocional positiva mediante la comunicación por parte de la gerencia.</p>	<p>(...) uno y eso te permite agrandar tu entorno social. Ahora de modo general, en mi universidad existe un ambiente de reciprocidad, afinidad, un entorno social agradable.</p>	<p>(...) son las organizaciones inteligentes y debe ir toda la función gerencial dentro de eso proceso de complejidad (...) transformar o reformar esa visión retraída de ortodoncia de direccionalidad y buscarse una aspecto gerencial una gerencia nutrida de inteligencia.</p>	<p>Desde el saber empírico, constituido por el acervo de los sujetos de estudio, se entiende que al adoptar un enfoque integral que considera no solo la salud física, sino también la salud mental y emocional, podemos trabajar hacia un mundo donde todas las personas tengan la oportunidad de prosperar. Como afirma Rogers (1990), "la única persona que está educada es la que ha aprendido cómo aprender; cómo adaptarse y cambiar" (p. 29). Esta cita resalta la importancia de cultivar un crecimiento personal continuo, que es esencial para el bienestar socioemocional. Al reconocer la interconexión entre nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, podemos fomentar un entorno que promueva la empatía, la compasión y la resiliencia. Al mismo tiempo, es crucial abordar los factores sociales y ambientales que influyen en nuestro bienestar, como la igualdad de género, la justicia social y el acceso equitativo a recursos y servicios de apoyo. Al integrar estas dimensiones en nuestra visión holística, podemos trabajar hacia una sociedad donde todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y disfrutar de una vida plena y significativa.</p>



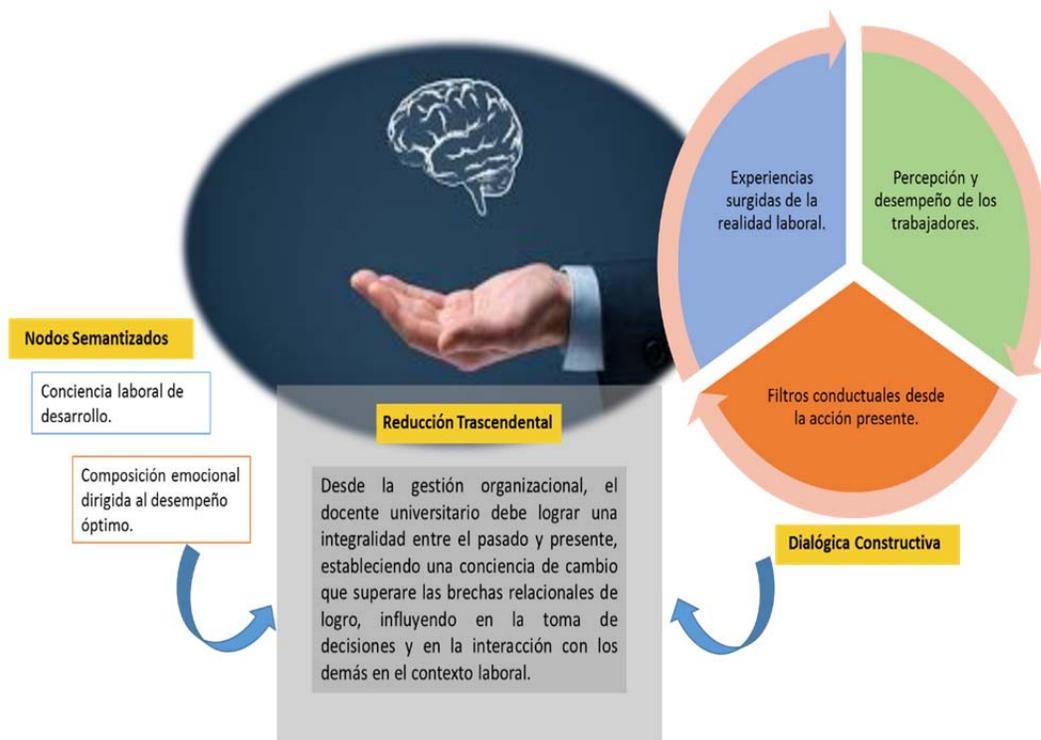
**Infografía 4. Subcategoría visión holística para el bienestar socioemocional.**

Subcategoría: Emociones retroactivadoras de la conciencia laboral.

Cuadro 7

Matriz de Triangulación 4

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante V</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) también opino que deben fluir ideas en función de mejorar interacciones, procesos, conductas, condiciones ambientales y otros aspectos que incidan directamente sobre el bienestar laboral.</p>	<p>Son algunos de los condicionantes que repercuten en la salud laboral de los docentes (...) es fundamental elaborar una estrategia de información objetiva sobre los riesgos para la salud laboral de los docentes.</p>	<p>(...) expresar un clima de cordialidad, tomar en consideración las sugerencias y aquellas que puedan ser puestas en prácticas.</p>	<p>(...) un proceso de bienestar socioemocional o socio efectivo por que abra mayor contacto directo, abra una escucha activa, una comunicación dialógica, interactiva sentiente y emocional que reivindique al docente su rol, su rol socializador, su rol integrador y su rol emocional. El gerente no solamente debe gestionar procesos, debe también crear procesos, atender proceso, desde lo setiente, lo emocional, administrativo, social, pragmático, por eso ser gerente.</p>	<p>Mediante las opiniones de los entrevistados, se asume a las emociones retroactivadoras de la conciencia laboral como aquellas que surgen a partir de experiencias pasadas en el ámbito laboral y que impactan de manera significativa en la percepción y el desempeño de los individuos en su entorno laboral actual. Según la teoría de la retroactividad emocional propuesta por Lazarus (1991), las emociones pasadas pueden reactivarse en el presente a través de diferentes estímulos, lo que puede influir en la forma en que las personas perciben y responden a las situaciones laborales. Sugiere que las emociones pasadas pueden actuar como filtros a través de los cuales se interpretan las experiencias presentes, lo que a su vez puede influir en la toma de decisiones y en la interacción con los demás en el contexto laboral, específicamente en el hecho universitario y, con ello, reorientando la función y satisfacción laboral del docente.</p>



### Infografía 5. Subcategoría emociones retroactivadoras de la conciencia laboral.

#### Categoría: Salud Laboral.

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (2010) sobre entornos laborales saludables, la salud laboral se define como "la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones" (p. 10). En el contexto educativo, esto cobra especial relevancia, ya que los docentes enfrentan una serie de desafíos que pueden afectar su salud y su capacidad para ejercer su labor de manera efectiva.

La implicación de la salud laboral en el desempeño docente se manifiesta en diversos aspectos. En primer lugar, las condiciones físicas del entorno laboral, como la iluminación, la temperatura y el mobiliario, pueden tener un impacto directo en la salud de los docentes. Estudios han demostrado que trabajar en entornos con condiciones desfavorables puede provocar fatiga, estrés y problemas musculoesqueléticos, lo que a su vez repercute en la calidad del trabajo realizado por los profesionales de la educación.

Además, la carga de trabajo y las demandas emocionales asociadas a la labor docente pueden generar altos niveles de estrés. La presión por cumplir con los programas académicos,

lidar con situaciones conflictivas en el aula y atender las necesidades individuales de los estudiantes puede sobrepasar la capacidad de afrontamiento de los docentes, afectando su bienestar psicológico y emocional. En este sentido, es crucial considerar la salud psicosocial de los docentes como un factor determinante en su desempeño laboral. Representando "un componente esencial para garantizar entornos educativos que promuevan el bienestar integral de los docentes y contribuyan a la excelencia académica" (García, 2020, p .54).

La relación entre la salud laboral y el desempeño docente es bidireccional. Por un lado, un entorno laboral saludable contribuye a que los docentes puedan desarrollar su labor de manera más efectiva, promoviendo su bienestar físico y emocional. Por otro lado, un desempeño docente óptimo puede impactar positivamente en la percepción de satisfacción laboral y en la gestión del estrés. Siendo fundamental abordar la salud laboral como un componente esencial para garantizar la calidad educativa.

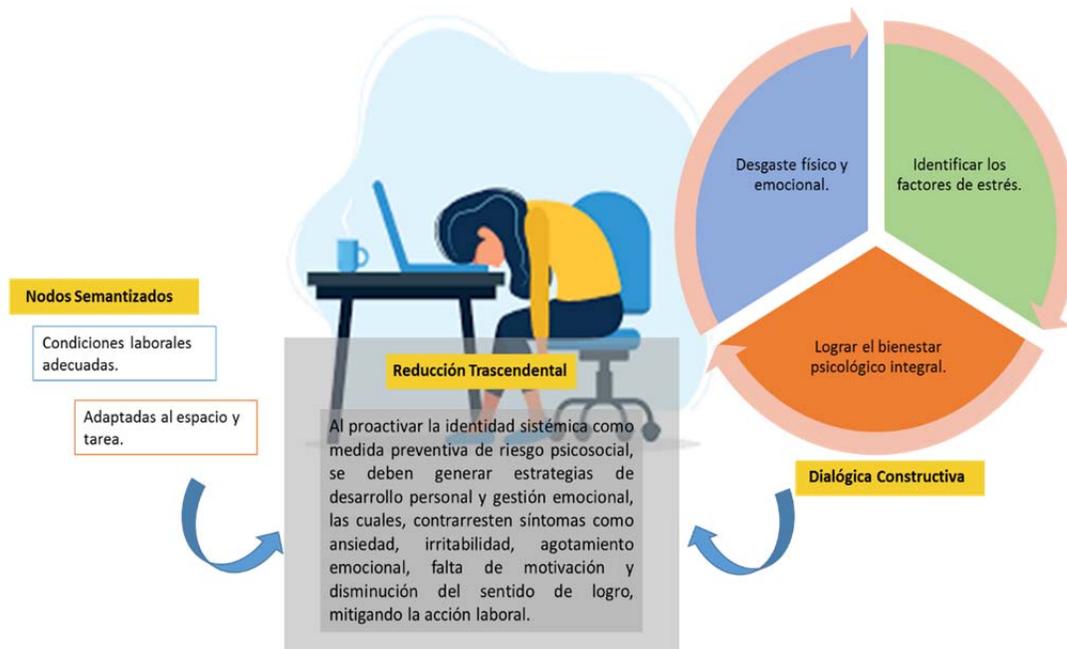
Para abordar estas implicaciones, es necesario implementar estrategias que promuevan entornos laborales saludables en el ámbito educativo. Esto incluye acciones como la mejora de las condiciones físicas de los espacios de trabajo, la promoción de estilos de vida saludables, la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional, y el fomento de una cultura organizacional que valore el bienestar de los docentes. Asimismo, es fundamental brindar formación y sensibilización sobre la importancia de la salud laboral y su impacto en el desempeño docente.

Subcategoría: Desgaste psicoemocional y físico desde la sobre-exigencia laboral.

Cuadro 8.

Matriz de Triangulación 5

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...)laboral carga y presión laboral puede desencadenar situaciones de estrés causa de enfermedad.</p>	<p>(...) conocer cómo prevenir los riesgos o saber cuándo estamos en presencia de ellos al momento de ejecutar las actividades académica.</p>	<p>(...) reducción de factores de riesgo tanto físicos como psicosocial. Bueno Hilda si conocemos bien el tema, nos instruimos como debemos trabajar sin alteraciones y riesgos, entonces tendremos salud laboral.</p>	<p>Desde la integralidad de los versionantes, se comprende que la presión por cumplir con las demandas académicas, la constante actualización de conocimientos, la carga de trabajo administrativo y la necesidad de mantener un alto nivel de rendimiento académico, son factores que contribuyen al agotamiento y estrés de los docentes universitarios. Según un estudio realizado por García, et al. (2019), se evidenció que el 67% de los docentes universitarios experimentan altos niveles de estrés laboral, lo que puede desencadenar consecuencias negativas en su bienestar psicológico y físico. El desgaste psicoemocional se manifiesta a través de síntomas como ansiedad, irritabilidad, agotamiento emocional, falta de motivación y disminución del sentido de logro. Por otro lado, el desgaste físico se refleja en problemas de salud como fatiga crónica, trastornos del sueño, dolores musculares y aumento de enfermedades relacionadas con el estrés.</p> <p>Es importante destacar que el desgaste psicoemocional y físico no solo afecta la salud individual de los docentes universitarios, sino que también repercute en la calidad educativa y en el bienestar de los estudiantes. Por tanto, es fundamental implementar estrategias de prevención y gestión del estrés laboral en el ámbito universitario. La promoción del autocuidado, el fomento de un ambiente laboral saludable, la capacitación en técnicas de afrontamiento del estrés y el establecimiento de límites en la carga laboral, son medidas que pueden contribuir a mitigar los efectos negativos del desgaste psicoemocional y físico en los docentes universitarios.</p>



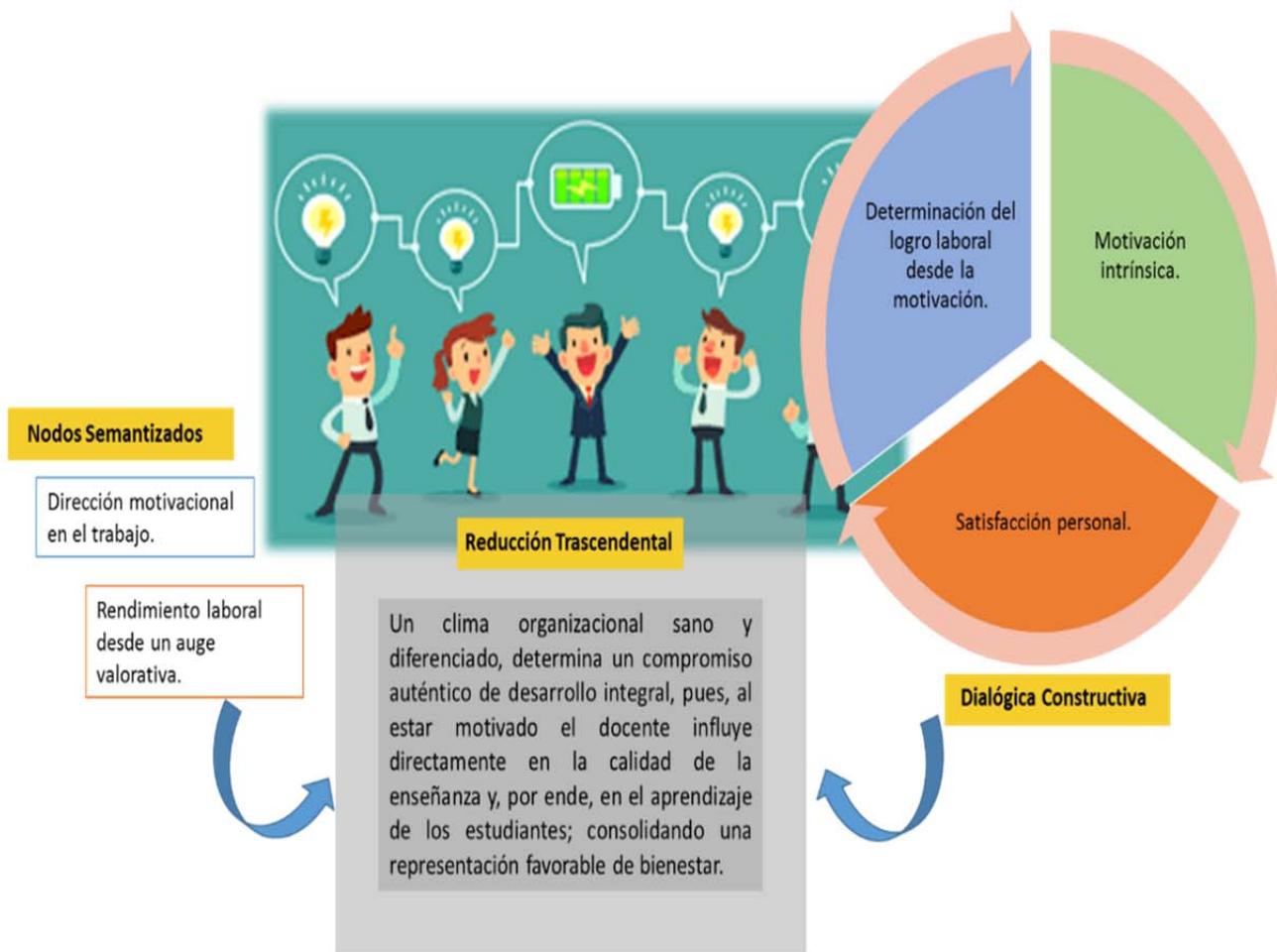
**Infografía 6. Subcategoría desgaste psicoemocional y físico desde el sobre-exigencia laboral.**

Subcategoría: Asociación motivacional del rendimiento laboral

Cuadro 9

Matriz triangulación 6

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) contribuyen en la calidad de vida dentro de la institución.</p>	<p>Es decir trabajar bajo un bienestar y perfeccionamiento de las condiciones laborales apropiadas a los requerimientos del docente...lo padecemos... entonces amiga te puedo decir que el entorno ergonómico no es bueno.</p>	<p>(...) un clima organizacional agradable, pues implica un equilibrio emocional positivo, que impulsará un eficaz rendimiento, desarrollo profesional, así como un bienestar mental y físico del trabajador docente universitario bajo un clima organizacional agradable.</p>	<p>(...) repensar como lograr promover estrategias socioemocionales que nos ayuden a entender y manejar las emociones.</p>	<p>Partiendo de las opiniones vívidas de los sujetos de estudio, eclosiona la vertiginosa realidad del desempeño de los docentes universitarios, vinculada con su nivel de motivación. Según Ryan y Deci (2000), la motivación intrínseca, es decir, aquella que surge del interés y la satisfacción personal, está fuertemente relacionada con el rendimiento laboral. En el contexto de la docencia universitaria, esto cobra especial importancia, ya que la motivación de los docentes influye directamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes. La motivación extrínseca, por su parte, también juega un papel significativo en el rendimiento laboral de los docentes universitarios. Factores como el reconocimiento, las recompensas y las condiciones laborales pueden influir en el nivel de motivación de los profesores, impactando directamente en su desempeño. En este sentido, es fundamental que las instituciones educativas reconozcan la importancia de generar un ambiente laboral que promueva la motivación intrínseca y extrínseca de sus docentes, a fin de potenciar su rendimiento y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En palabras de Deci y Ryan (2008), "la motivación es un factor determinante en el rendimiento laboral, ya que influye en la calidad del trabajo y en la satisfacción personal del individuo" (p. 44). Esta afirmación resalta la relevancia de comprender y promover la motivación de los docentes universitarios como un elemento clave para el éxito académico y el desarrollo profesional. Asimismo, diversos estudios han demostrado que la motivación de los docentes impacta no solo en su rendimiento individual, sino también en el clima laboral y en la experiencia educativa de los estudiantes.</p>



**Infografía 7. Subcategoría asociación motivacional del rendimiento laboral.**

### **Categoría: Conciencia Proxémica.**

La conciencia proxémica constituye un principio con el cual, el sujeto se reconozca y acepte a los otros como necesarios e indispensables dentro del valor común. En el contexto de la docencia universitaria y su identidad sistémica de salud psicosocial, cobra especial relevancia, ya que se trata de comprender y gestionar las interacciones humanas en un entorno educativo, donde la salud psicosocial de los individuos es un factor determinante.

De esta manera, la conciencia proxémica se refiere al estudio de cómo las personas utilizan y perciben el espacio en sus relaciones interpersonales. Este concepto fue según Hall (1997), es "el estudio de la comunicación a través del espacio y del manejo que cada individuo hace de su espacio vital" (p. 74). En el ámbito organizacional, se considera como el espacio físico, la distancia interpersonal y otros aspectos espaciales influyen en la dinámica laboral y en las relaciones entre los miembros de una organización.

En el contexto de la docencia universitaria, la conciencia proxémica asume cómo los espacios físicos influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en las interacciones entre docentes y estudiantes. Por ejemplo, la distribución del mobiliario en un aula, la disposición de los espacios de trabajo colaborativo y la organización de los ambientes de aprendizaje pueden influir en la forma en que los estudiantes interactúan entre sí y con el docente. Además, la percepción del espacio personal y la distancia interpersonal pueden afectar la comunicación y la relación entre los miembros de la comunidad educativa.

En este sentido, asumir el principio de otredad implica reconocer y aceptar la importancia de comprender las necesidades y perspectivas de los otros en el contexto universitario. Esto implica no solo tener en cuenta las diferencias individuales, culturales y sociales, sino también promover un ambiente inclusivo donde cada persona se sienta valorada y respetada. La conciencia proxémica nos invita a reflexionar sobre cómo el uso del espacio y la gestión de las interacciones pueden contribuir a crear un entorno universitario más saludable desde una perspectiva psicosocial.

En el ámbito de la salud psicosocial, la identidad sistémica juega un papel fundamental al considerar cómo los individuos se relacionan entre sí y con su entorno. La identidad sistémica se refiere a la forma en que las personas se perciben a sí mismas en relación con su contexto social, cultural y organizacional. En el contexto universitario, la identidad sistémica de salud psicosocial

implica considerar cómo las interacciones, los roles y las dinámicas grupales influyen en el bienestar emocional y mental de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Al integrar la conciencia proxémica y el principio de otredad en el ámbito universitario, es posible fomentar una cultura organizacional más inclusiva y orientada al bienestar psicosocial. Esto implica promover espacios de diálogo, colaboración y respeto mutuo, donde se reconozca la importancia de comprender las perspectivas y necesidades de los demás. Al hacerlo, se contribuye a fortalecer la identidad sistémica de salud psicosocial dentro de la comunidad universitaria, promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo integral de sus miembros.

Subcategoría: Amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional del docente universitario.

Cuadro 10

Matriz de Triangulación 7

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) el entorno laboral es inapropiado; puedo asegurar que carecería de condiciones de bienestar socioemocional, motivado al inapropiado entorno laboral; también puedo decir que a veces la adaptabilidad es fácil, pero si se siente algunas veces empatía como suele suceder en el trabajo, esto desequilibra emocionalmente.</p>	<p>(...) indico nada de entorno ergonómico durante la ejecución de mi trabajo.</p>	<p>(...) la escasez de recursos y herramienta de trabajo que dificulta desarrollar de manera satisfactoria las actividades académicas, el no contar con estas herramientas de trabajo y un ambiente de trabajo con condiciones apropiadas.</p>	<p>Partiendo de la reflexión de los sujetos de estudio, se denota que las amenazas laborales pueden manifestarse de diversas formas, como el exceso de carga laboral, la falta de reconocimiento, la presión por publicar investigaciones, la competencia entre colegas, y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal. Según un estudio realizado por García (2020), "las demandas laborales excesivas y la falta de apoyo institucional pueden generar altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional en los docentes universitarios" (p. 100). Estas amenazas disruptivas no solo afectan la salud mental del docente, sino también su desempeño académico y su bienestar general. Es fundamental que las instituciones universitarias tomen medidas para abordar estas problemáticas, brindando espacios de apoyo emocional, promoviendo una cultura de reconocimiento y valoración del trabajo docente, y fomentando prácticas de autocuidado.</p>



**Infografía 8. Subcategoría amenazas disruptivas que afligen la salud mental y socioemocional del docente universitario.**

Subcategoría: Implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario.

Cuadro 11

Matriz de Triangulación 8

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>Opino que debemos tener información acerca de las funciones del docente y carga laboral académica...i mportante esto sabe. Aaa un buen trato.</p>	<p>(...) inadecuadas condiciones de trabajo estaríamos en un fracaso profesional afectando nuestro estado emocional.</p>	<p>Desde las voces de los sujetos de estudio, se entiende que, un entorno laboral favorable contribuye al bienestar del profesional, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento en sus labores. Un salario justo, horarios flexibles, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo saludable son elementos fundamentales que impactan directamente en la calidad del trabajo que realiza el profesional universitario (Pérez, 2018). Además, la estabilidad laboral y la seguridad en el empleo influyen en la motivación y compromiso del personal con la institución educativa, lo que se refleja en su dedicación a las tareas académicas y administrativas. Por otro lado, condiciones desfavorables, como salarios bajos, exceso de carga laboral, falta de reconocimiento y escaso apoyo institucional, pueden generar estrés, desmotivación y afectar negativamente la productividad y eficiencia del profesional universitario. Por tanto, es crucial que las universidades y demás instituciones educativas reconozcan la importancia de proporcionar condiciones laborales adecuadas para el desarrollo óptimo de las funciones académicas y administrativas del personal universitario.</p>



**Infografía 9. Subcategoría implicación de las condiciones laborales en las funciones académicas y administrativo del profesional universitario.**

**Categoría: Bienestar Socioemocional.**

Para lograr una estabilidad integral en la conducción personal y bienestar del sujeto, es necesario desarrollar estrategias que promuevan el bienestar socioemocional como medio preventivo de riesgos psicoemocionales en el ámbito universitario. De esta manera, es imprescindible que las personas logren una capacidad para manejar sus emociones, establecer relaciones interpersonales saludables y adaptarse de manera positiva a los desafíos que se presentan en su entorno laboral.

En el caso del docente universitario, el bienestar socioemocional juega un papel fundamental en su desempeño académico, así como en su calidad de vida en general. Un docente universitario que goza de bienestar socioemocional tiene mayor capacidad para enfrentar situaciones de estrés, establecer vínculos positivos con sus estudiantes y colegas, y mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Por otro lado, la falta de bienestar socioemocional puede tener consecuencias negativas en la salud laboral del docente universitario, tales como el agotamiento emocional, el desgaste

profesional y la disminución de la satisfacción laboral. Estas consecuencias pueden derivar en riesgos psicoemocionales, tales como ansiedad, depresión y otros trastornos mentales. Por tanto, promover el bienestar socioemocional en el ámbito laboral universitario es esencial para prevenir dichos riesgos y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Desde los criterios de Vázquez, Martínez y Rodríguez (2018), existen diversas estrategias que pueden contribuir a promover el bienestar socioemocional del docente universitario. Entre ellas, se encuentran:

1. Programas de formación en inteligencia emocional: Brindar al docente herramientas para identificar, comprender y regular sus propias emociones, así como para fomentar la empatía y la gestión de las relaciones interpersonales.

2. Apoyo psicológico y emocional: Proporcionar espacios de acompañamiento psicológico y emocional, tales como sesiones de terapia individual o grupal, para que el docente pueda expresar sus preocupaciones, recibir orientación y fortalecer su bienestar emocional.

3. Fomento de un clima laboral positivo: Promover la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la colaboración entre pares, con el fin de crear un ambiente laboral que favorezca el bienestar socioemocional.

4. Flexibilidad laboral: Proporcionar opciones de flexibilidad en cuanto a horarios, carga laboral y modalidades de trabajo, con el fin de favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal del docente.

5. Promoción de estilos de vida saludables: Brindar información y recursos para fomentar hábitos de vida saludables, tales como la práctica de ejercicio físico, una alimentación balanceada y la gestión del tiempo libre.

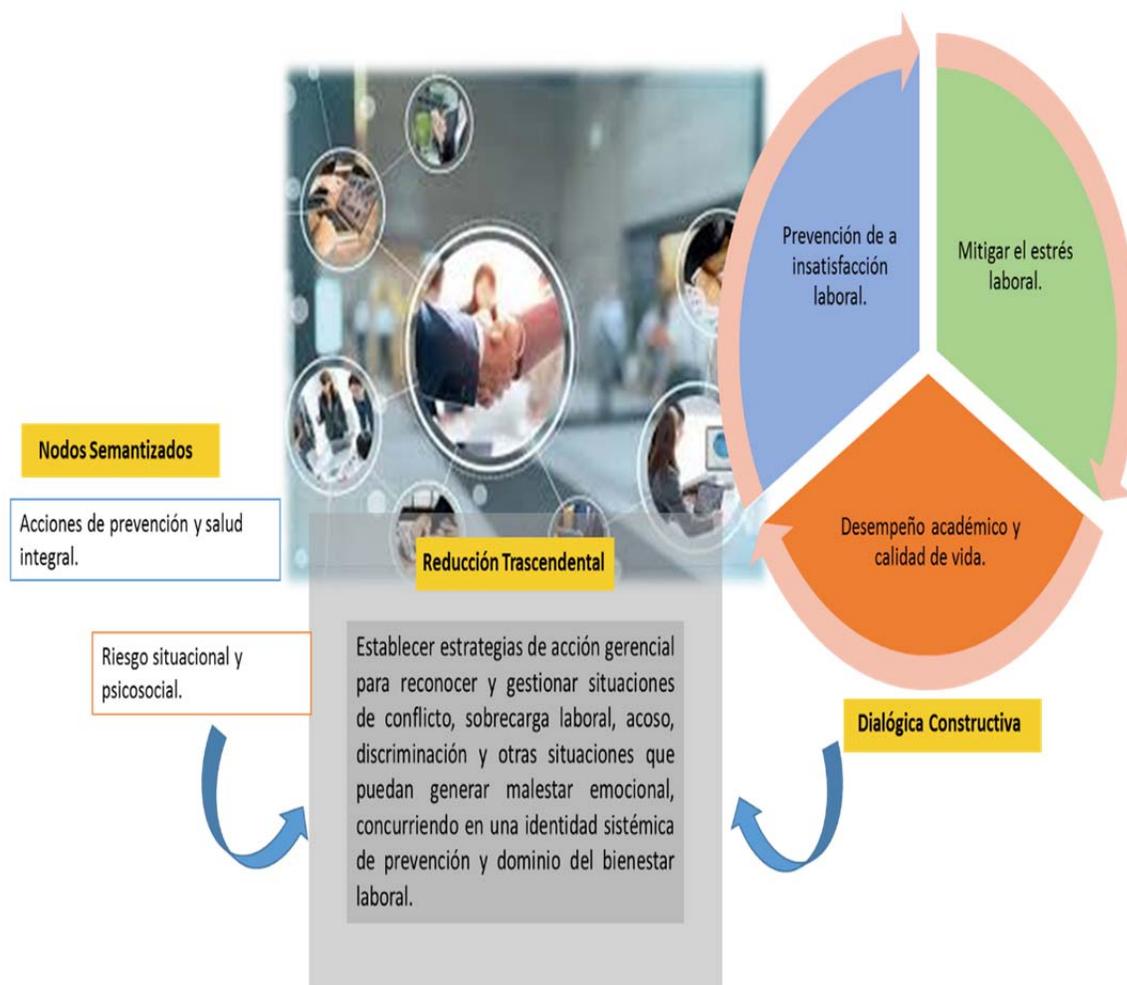
Estas estrategias pueden contribuir significativamente a promover el bienestar socioemocional en la salud laboral del docente universitario, reduciendo así el riesgo de problemas psicoemocionales y favoreciendo un entorno laboral más saludable y productivo.

Subcategoría: Conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente.

Cuadro 12

Matriz de Triangulación 9

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<p><b>Unidades Introspectivas</b></p>	<p>(...) comentar que, el reconocimiento de la habilidad docente a ejecutar intelectual y emocionalmente por parte de la gerencia influye en la salud mental del docente de manera positiva, esto es propio de los factores psicosociales, están relacionados al bienestar en salud mental, socioemocional y laboral dentro del contexto universitario.</p>	<p>(...) implementar toda una estrategia de formación para cuidar del bienestar emocional de los docentes (...) importante aplicar estrategia de formación en materia de bienestar socioemocional.</p>	<p>(...) ende nos afecta la salud socioemocional. Por otra parte, pienso que la gerencia debería empatizar mejor con nosotros para mejorar nuestra comunicación.</p>	<p>(...) son las organizaciones inteligentes y debe ir toda la función gerencial dentro de eso proceso de complejidad (...) transformar o reformar esa visión retraída de ortodoncia de direccionalidad y buscarse una aspecto gerencial una gerencia nutrida de inteligencia.</p>	<p>Se reflexiona que, la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial en el ámbito universitario es crucial para prevenir el agotamiento emocional, el estrés laboral y otros problemas de salud mental que pueden afectar el desempeño académico y la calidad de vida de los docentes (García 2020). Es importante que los docentes universitarios estén capacitados para reconocer y gestionar situaciones de conflicto, sobrecarga laboral, acoso, discriminación y otras situaciones que puedan generar malestar emocional. La implementación de estrategias de prevención, como programas de apoyo psicológico, capacitación en habilidades de afrontamiento y promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, puede contribuir a reducir la incidencia de riesgos psicosociales en el contexto universitario. Además, la creación de espacios de diálogo y participación activa de los docentes en la identificación de factores estresantes y la búsqueda de soluciones, fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y empoderamiento.</p>



### **Infografía 10. Subcategoría conciencia situacional preventiva de riesgos psicosociales del docente.**

**Categoría:** Competencias Gerenciales.

En el contexto educativo universitario, las competencias gerenciales juegan un papel fundamental en el desarrollo y éxito de las instituciones académicas. La gestión eficaz de recursos, la toma de decisiones estratégicas y el liderazgo son aspectos clave que impactan directamente en la calidad educativa y en la proyección de la universidad en la sociedad. Por tanto, constituyen al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un directivo o líder debe poseer para desempeñar eficazmente sus funciones. Estas competencias incluyen la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la organización, así como la habilidad para motivar, comunicar y trabajar en equipo.

En el contexto educativo universitario, las competencias gerenciales adquieren una relevancia especial debido a la complejidad y diversidad de las tareas que deben llevar a cabo los directivos, como la gestión de personal académico, la administración de presupuestos, la toma de decisiones estratégicas, entre otras; siendo fundamentales para garantizar el buen funcionamiento de una institución universitaria. En primer lugar, la planificación estratégica es esencial para establecer metas y objetivos claros, así como para diseñar estrategias que permitan alcanzarlos. Un directivo con competencias gerenciales sólidas será capaz de elaborar planes de acción efectivos que orienten el rumbo de la universidad hacia el logro de sus metas institucionales.

Asimismo, la capacidad de liderazgo es crucial en el contexto universitario, ya que un líder efectivo podrá influir en el desempeño y la motivación del personal académico y administrativo. El liderazgo transformacional, que promueve la innovación, la creatividad y el compromiso con la excelencia académica, es especialmente relevante en un entorno universitario en constante evolución.

Por otro lado, la gestión eficaz de recursos es una competencia indispensable para optimizar el uso de los recursos financieros, materiales y humanos de la institución. Un directivo con habilidades gerenciales podrá asignar adecuadamente los recursos disponibles, identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones acertadas que beneficien a toda la comunidad universitaria.

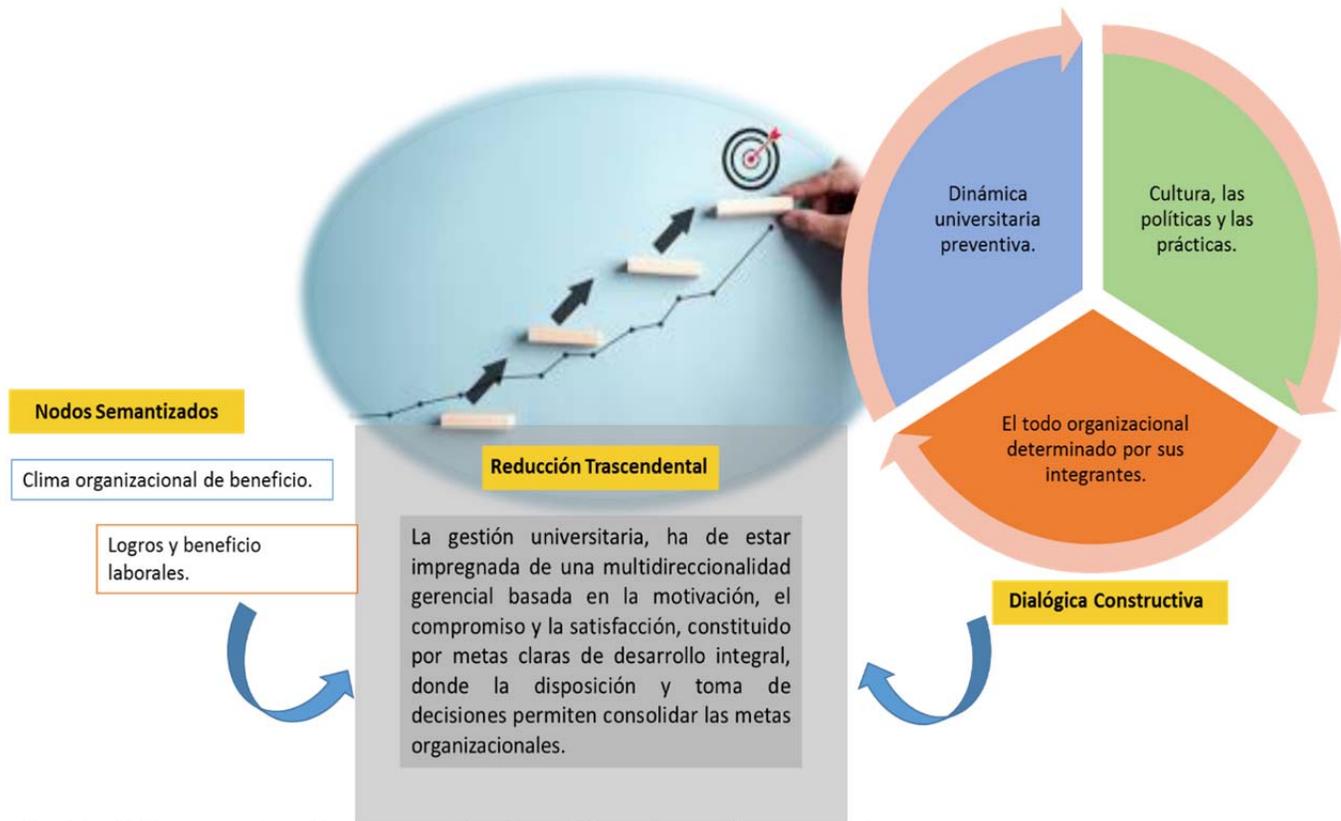
Como menciona Drucker (1954), "la mejor manera de predecir el futuro es crearlo" (p. 44). Esta frase cobra especial relevancia en el contexto universitario, donde los directivos deben ser capaces de anticiparse a los cambios y desafíos que enfrentará la institución, diseñando estrategias innovadoras que impulsen su desarrollo y posicionamiento en el ámbito académico. En consecuencia, el desarrollo de competencias gerenciales en el ámbito universitario tiene un impacto directo en el logro de los objetivos institucionales. Una gestión eficaz permite a la universidad adaptarse a un entorno cambiante, identificar oportunidades de mejora y fomentar una cultura organizacional orientada a la excelencia. Asimismo, el liderazgo efectivo contribuye a fortalecer la identidad institucional, promover la participación activa de la comunidad universitaria y generar un ambiente propicio para la innovación y el crecimiento académico.

Subcategoría: Clima organizacional basado en logros y bienestar.

Cuadro 13.

Matriz de Triangulación 10

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<b>Unidades Introspectivas</b>	<p>(...) en muchos casos causa estrés, afecta el estado emocional del docente puesto que debemos ingeniar como hacer.</p>	<p>(...) una buena distribución en los roles y la carga laboral para todos los docentes. Sin embargo, Como docente de la institución desconozco si la gerencia ofrece seminarios referentes a la salud laboral, la verdad no hay programas de salud laboral que oriente de cuáles pueden ser los riesgos psíquicos y mentales a los que podamos padecer, sé que el estrés es un factor determinante que nos afecta la salud sobre todo al docente, es necesario controlarlo.</p>	<p>(...) universidades territoriales, yo diría que los procesos organizacionales están acéfalos o no se dirigen o no se ubican dentro su accionar o su practicidad (...) procesos organizacionales están prácticamente desprovistos de organización académica.</p>	<p>Partiendo de la reflexión de los sujetos de estudio, se comprende como el clima organizacional basado en logros y bienestar dentro de la dinámica universitaria es fundamental para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Según Robbins y Judge (2009), el clima organizacional se refiere a las características internas de una organización, como la cultura, las políticas y las prácticas, que influyen en el comportamiento de sus miembros. En el contexto universitario, un clima organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral entre profesores, personal administrativo y estudiantes. El establecimiento de metas claras y desafiantes, así como el reconocimiento de los logros individuales y colectivos, contribuyen a fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación con los valores institucionales. Asimismo, la promoción del bienestar emocional y físico a través de programas de apoyo psicológico, actividades deportivas y políticas de conciliación trabajo-vida personal, impacta positivamente en el clima organizacional universitario.</p>



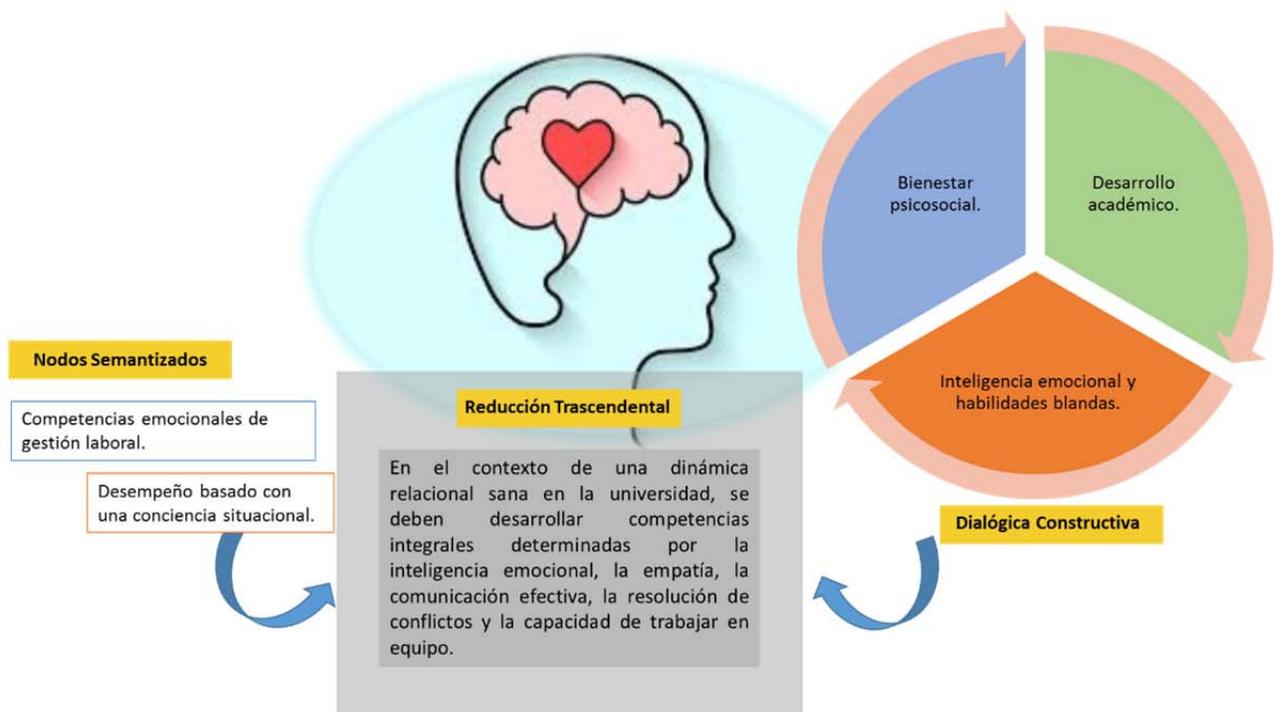
**Infografía 11. Subcategoría clima organizacional basado en logros y bienestar.**

Subcategoría: Competencias socioemocionales de la salud laboral.

Cuadro 14

Matriz de Triangulación 11

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<b>Unidades Introspectivas</b>	(...) afecta el estado emocional y la salud de nosotros como trabajadores de la docencia.	Para mí no hay un verdadero sistema de salud laboral que planifique, eduque a uno como docente y aplique medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales a nivel físico, mental y socioemocional.	(...) tema de salud laboral y seguridad en el trabajo, dado que es fundamental para la planeación, desarrollo de programas preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.	(...) existe el comité de salud laboral pero, a pesar de ello, florece una pobre cultura de salud laboral, necesaria para controlar el riesgo.	(...) procesos organizacional es prácticamente desprovistos de organización académica.	Mediante la percepción de los sujetos de estudio, se alude al hecho de que las competencias socioemocionales en la salud laboral juegan un papel crucial en el entorno universitario, donde el bienestar emocional y social de los estudiantes y el personal es fundamental para el desarrollo académico y profesional. Estas competencias incluyen la inteligencia emocional, la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajar en equipo. Al desarrollar estas habilidades, los individuos pueden enfrentar de manera más efectiva el estrés, mejorar sus relaciones interpersonales y promover un ambiente laboral saludable. Como menciona Goleman (2006), "la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades que determinan nuestra capacidad para tomar conciencia de nuestras propias emociones y las de los demás, para motivarnos y para manejar bien las relaciones" (p. 84). Por lo tanto, es fundamental integrar estas competencias en el ámbito universitario para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.



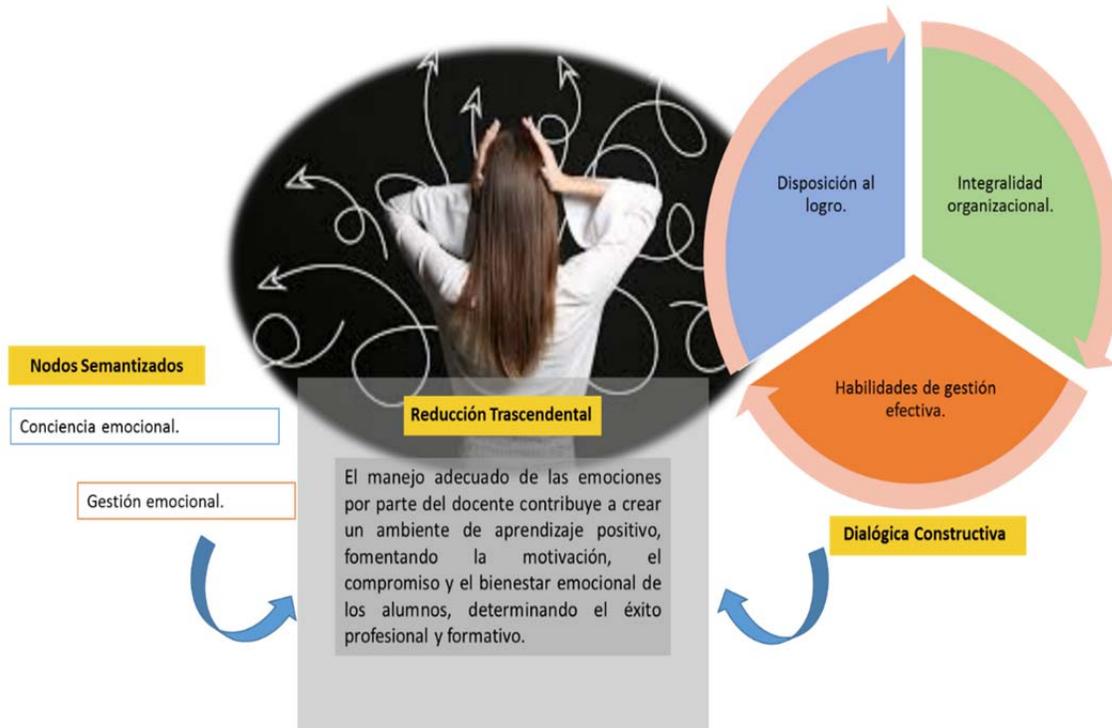
**Infografía 12. Subcategoría competencias socioemocionales de la salud laboral.**

Subcategoría: Conciencia y gestión emocional en la función laboral.

Cuadro 15.

Matriz de Triangulación 12

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Informante V</b>	<b>Informante VI</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<b>Unidades Introspectivas</b>	(...) en este sentido es un elemento clave para el bienestar socioemocional en el contexto universitario (...) Esta sería un condicionamiento del bienestar socioemocional para el docente universitario.	(...) la salud laboral de los docentes y diría que la gerencia tiene como objetivo principal dar a conocer los aspectos generales que afectan el bienestar emocional del docente, tanto físico, mental y social.	(...) la salud laboral se debe al control de nuestras emociones. Debemos aplicar habilidades para controlar las emociones negativas y desarrollar las positivas, por ejemplo, el bienestar socioemocional (...) socioemocional es vital, dado que procura.	(...) ambiente de trabajo adecuado, justo, ergonómico, desarrollando su jornada laboral, donde el trabajador docente universitario no se exponga a enfermedades.	(...) identidad sistémica hacia un proceso de meta cognición o prospección profunda en la cual reconozco y me identifico como un ser capaz y pensante autosuficiente con bienestar y provecho, que debo implementar o proveer al contexto laboral esta competencias que de una u otra manera cada una de nosotras las tenemos y debemos integrales dentro de la función laboral. En toques identidad sistémica no hace una ilusión dentro de una integralidad.	Partiendo de la reflexión de los sujetos de estudio, se denota que la conciencia y gestión emocional en la función laboral del docente universitario es de vital importancia para el desarrollo académico y personal de los estudiantes. El manejo adecuado de las emociones por parte del docente contribuye a crear un ambiente de aprendizaje positivo, fomentando la motivación, el compromiso y el bienestar emocional de los alumnos. Como menciona Goleman (2006), la inteligencia emocional puede ser tan importante como la inteligencia cognitiva para el éxito profesional y personal. Por lo tanto, es determinante que el docente universitario sea consciente de sus propias emociones, así como de las de sus estudiantes, y desarrolle habilidades para gestionarlas de manera efectiva. Esto implica la capacidad de reconocer y regular las propias emociones, así como la empatía para comprender las emociones de los demás.



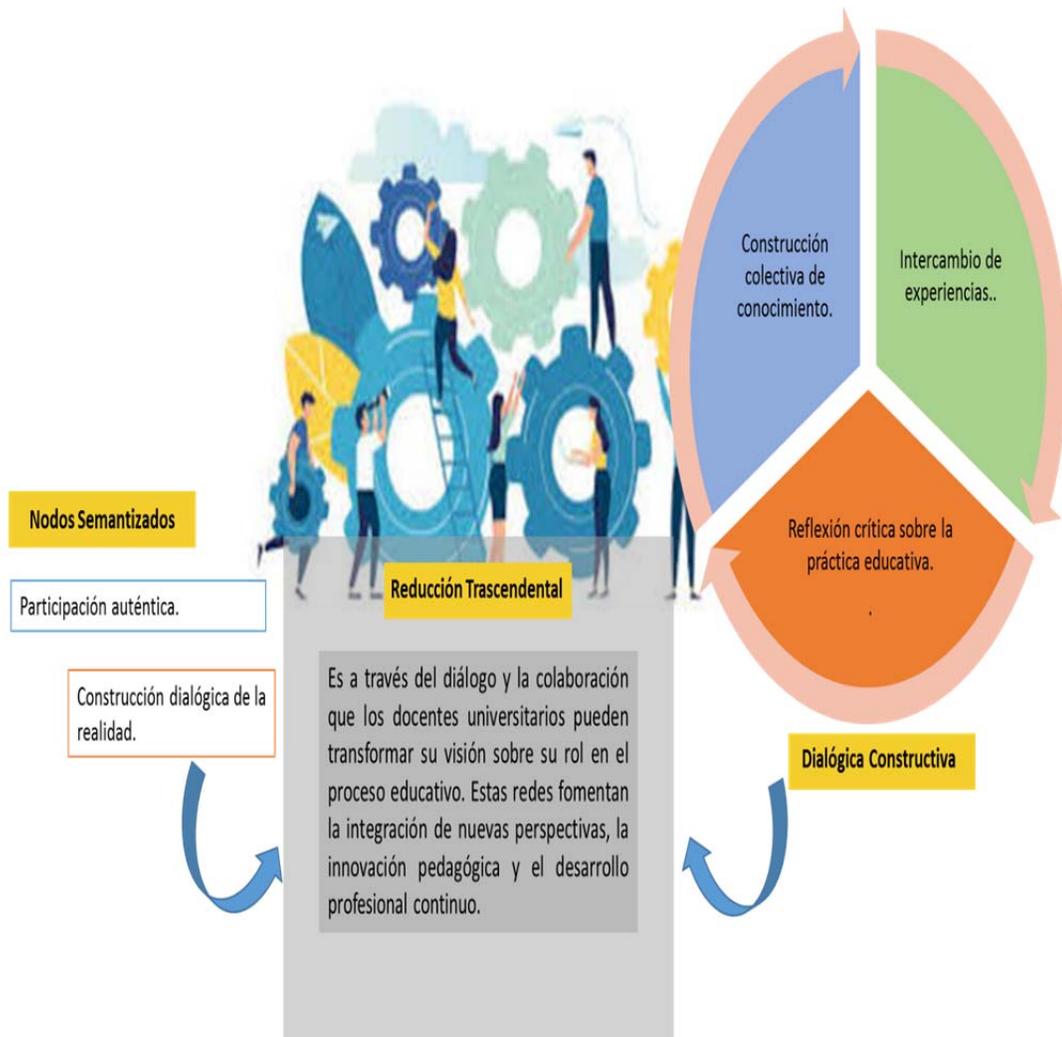
**Infografía 13. Subcategoría conciencia y gestión emocional en la función laboral.**

Subcategoría: Redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral.

Cuadro 16

Matriz de Triangulación 13

<b>Contraste Empírico</b>	<b>Informante I</b>	<b>Informante II</b>	<b>Informante III</b>	<b>Informante IV</b>	<b>Triangulación Ontoepistémica</b>
<b>Unidades Introspectivas</b>	(...) que es muy importante el desarrollar la capacidad de diálogo entre el entorno laboral junto a la gerencia (...) yo diría algo más...que es preciso impulsar la capacidad de dialogar, escuchar.	(...) es fundamental elaborar una estrategia de información objetiva sobre los riesgos para la salud laboral de los docentes. Estrategias de información de cómo evitar sufrir de los trastornos mentales a propósito de sostener un agradable bienestar socioemocional en el docente universitario.	(...) relevante, que existan canales de comunicación siempre deben permanecer abiertos para que sea asertiva (...) Permitiendo canales de comunicación asertiva para promover la conducta social se lograría además del equilibrio mental y físico, un bienestar socioemocional.	(...) relevante, que existan canales de comunicación siempre deben permanecer abiertos para que sea asertiva (...) Permitiendo canales de comunicación asertiva para promover la conducta social se lograría además del equilibrio mental y físico, un bienestar socioemocional.	Se logra intuir desde una introspección interpretativa que, las redes de participación dialógica son imprescindibles para transformar la identidad laboral del docente universitario, ya que permiten la construcción colectiva de conocimiento, el intercambio de experiencias y la reflexión crítica sobre la práctica educativa. Como menciona Freire (2001), la educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo, y es a través del diálogo y la colaboración que los docentes universitarios pueden transformar su visión sobre su rol en el proceso educativo. Estas redes fomentan la integración de nuevas perspectivas, la innovación pedagógica y el desarrollo profesional continuo, lo que contribuye a una identidad laboral más dinámica y en constante evolución. Así mismo, promueven un sentido de pertenencia y comunidad entre los docentes, fortaleciendo su compromiso con la excelencia académica y el bienestar estudiantil.



**Infografía 14. Subcategoría redes de participación dialógica que transforme la identidad laboral.**

## MOMENTO V

### **Complejión Teorética, Reconstituyendo la Salud Laboral del Docente Universitario Desde la Identidad Sistémica**

#### *Urdimbre Gnoseológica: Vislumbrando el Eidos Ontoimplicador, la Cogitación*

#### *Epistémica y la Vigencia Axiopragmática*

Comprender la esencia interactiva del sujeto y cómo se construye una episteme singular al contexto de referencia mediante su dinámica relacional es fundamental al considerar al sujeto como una unidad indisoluble de su extensión social. Esto determina el modo natural de ser, hacer y convivir. La idea de una persona interconectada se basa en su experiencia, conocimientos, valores y sentidos que surgen de su mundo empírico. A su vez, activa su composición de actitudes a partir de esa articulación cultural, lo que, en su opinión, tiene un verdadero y práctico significado para él. Después, su matriz dialógica permite la imbricación a través de su interdependencia, ya que existe en principio de su *idio*, cuya característica particular permite una interacción dialéctica.

El ser en su forma apriorística y posteriori, es la racionalización que pasa de los esquemas o cánones sociales como elementos invariables hacia sistemas reconstructivos, interactivos y dialógicos, los cuales se modifican basándose en los conocimientos del fenómeno o circunstancia social. De esta manera, los sentidos y significados alcanzan su sintagma situacional, que se refiere a los factores socioculturales, intrapersonales e interpersonales, así como a toda esta historia heredada. Este conocimiento ayuda a consolidar la verdadera matriz de la esencia del nodo problemático.

La gestión del docente universitario es una matriz constitutiva en el desarrollo académico y humano de una institución educativa. La integración epistémica en su diadema busca comprender y abordar diversas dimensiones en su desempeño, bienestar y satisfacción laboral, orientando a una nueva refundación común. Desde esta peculiaridad, la episteme construye una nueva refundación del sentido común, orientada en una función laboral sistémica e integral. La existencia organizacional del docente universitario es determinada por su composición integral, enfrentada por salud y perturbaciones psicosociales, y debe reconstituir su identidad desde una ergonomía favorable y satisfacción organizacional.

Distinción que emite el surgimiento o complementariedad de ese eidos ontoimplicador, describiendo cómo el entorno constitutivo de la universidad, su arquitectura organizacional e

interactuante, su nexo social y cultural, así como los planes, programas y políticas determinan la realidad funcional del docente universitario. Estos elementos pueden garantizar o generar un hermetismo emocional, infraestructural y condiciones laborales que posibilitan o limitan su desempeño laboral; por ello, es imprescindible identificar los aspectos que nublan la conciencia laboral, generando disposiciones conscientes de desarrollo, basadas en su bienestar integral.

Su cogitación epistémica comprende esa estructuración cognitiva, donde el conocimiento fluye y se complementa desde una reticularización sentiente. Es decir, el docente universitario aprende, se forma, siente y piensa en un entorno que influye directamente en su desempeño. Superar las brechas coercitivas su desempeño, implica establecer una neopisteme reconstitutiva de la salud laboral como un medio de prevención del riesgo psicosocial. Esto determina construir una organización que se reestructure desde su propia identidad y sociabilidad, promoviendo un ambiente propicio para el bienestar integral del docente.

Consecuentemente la vigencia axioprágmatca permite generar una composición del ser y su acción, así como su interacción dialógica en la edificación de una organización plena. Dirigida por un equilibrio psicoemocional personal y colectivo, esta visión busca promover una conciencia en red que constituye un rizoma entre el sentido y significado de la acción, caracterizado en el bienestar integral del docente universitario. Se busca, una integralidad personal que complemente al *holos* organizacional y que, este, retroactive la esencia del sentido laboral.

### **La Cultura Universitaria y la Salud Laboral: un Bucle de Significados Latentes**

El sujeto cognoscente es un conjunto único de apreciaciones culturales que están conectados entre sí y que influye en la representación epistémica. Esta nuclearización intersubjetiva y subjetiva produce una complejión personal, familiar, social y cultural que genera, representa y constituye la sustanciabilidad del individuo. A través de esto, se alcanza una complejidad caracterizada por una racionalidad múltiple, en la que cada persona piensa y comprende su mundo a partir de su matriz ontoepistémica, integrando así un sistema emocional, ya que lo que se vive y aprende, se siente.

La percepción intersubjetiva surge de la *dianoética* expresiva de cómo las personas perciben y construyen la realidad a través de sus relaciones sociales y culturales, logrando una interconexión del bagaje empírico con la matriz epistémica. Este ciclo fomenta una comprensión

sentiente, donde se siente el racionamiento y se racionaliza las emociones; es un cauce de sentimientos y dialógica, cuya implicación reconstruye y resignifica el valor cultural.

Al incorporarla en el contexto universitario, se podrá lograr un sistema de valoraciones significativas, donde los docentes en su representación laboral reconozcan sus orígenes y su herencia social común, para comprenderla no como algo simbólico, sino como una naturaleza dialógica de conocimientos, proxemia necesaria para la construcción de sociedades y culturas epistémicas. Desde la acción sentiente, se asume la idiosincrasia como un núcleo de existencia, donde el sujeto realiza una introspección de su esencia, valorándola y valorándose a sí mismo y a los demás; pues, desde la convergencia intersubjetiva, existe un cosmos intercultural ecoconviviente.

Se requiere valorar la cultura organizacional en las actividades académicas desde la perspectiva de la reconstrucción social de una faena consciente y contextualizada. Esto requiere reconocer que la cultura no es algo fijo y homogéneo; en cambio, está en constante cambio y se manifiesta de diversas maneras en diferentes contextos. Por el contrario, implica comprender que las actividades laborales no son neutras, sino que están llenas de valores y significados que afectan la forma en que se construye la realidad en su propia dinámica relacional.

Para resignificar la ciencia e investigación desde una perspectiva transepisteme cultural, esta caracterización permite la percepción intersubjetiva de la acción laboral del docente universitario, posibilitando una identidad sistémica desde el surgimiento de una conciencia funcional, corresponsable e interviniente. Esto se refiere a la necesidad de incorporar diferentes perspectivas culturales en la gestión y ergonomía. Esto implica superar la visión restrictiva e indolente que predomina en las relaciones organizacionales, ubicándose en la convergencia sistémica relacional sentiente y una elevada conciencia emocional.

Para lograr esto, es necesario incorporar los principios sentientes del conocimiento, entendiendo que la episteme no es algo predeterminado, sino una construcción humana en constante transformación. Por lo tanto, el conocimiento científico no puede ser concebido como una verdad absoluta e inmutable, sino como un proceso dinámico que se construye a partir de diferentes perspectivas y experiencias, siendo también instituido por los vínculos culturales de cada sujeto. La percepción intersubjetiva es un concepto fundamental en la comprensión de cómo las personas construyen su realidad a partir de sus relaciones sociales, laborales y culturales. Este fenómeno tiene un impacto significativo en la forma en que los individuos

interpretan el mundo que les rodea, y es especialmente relevante en el contexto de la educación universitaria.

En el ámbito de la gestión universitaria, esta comprensión adquiere una relevancia particular. La labor de las instituciones educativas no se limita únicamente a impartir conocimientos, sino que también implica fomentar un entendimiento más amplio de la realidad a través del diálogo, la reflexión y el intercambio de perspectivas. La ciencia y la investigación en el contexto universitario se ven enriquecidas por la consideración de la percepción intersubjetiva. Al reconocer que la construcción del conocimiento y su dinámica laboral está influenciada por las experiencias y relaciones sociales de los individuos; se abre la posibilidad de desarrollar investigaciones más humanas, complejas y complementarias del carácter idiosincrásico del ser humano.

De esta manera, la relación entre la cultura universitaria y la salud laboral constituye una diadema restaurativa de la función integral, ya que la universidad no solo es un espacio de formación académica, sino también, un entorno en el que se desarrollan dinámicas sociales, culturales y laborales que impactan directamente en la salud y el bienestar de quienes forman parte de ella; por cuanto, su identificación y acciones gestadas en la integralidad de su entes coaccionantes, es fundamental para lograr la trascendencia de lo académico, investigativo e interacción comunitaria, pues al contar con docentes con gran equilibrio y bienestar, se tendrá gran disposición de logros.

La universidad, entendida como un *holos* constitutivo de apreciaciones y realidades ontoepistémicas, constituye un bioma convergente en el que se entrelazan múltiples dimensiones que van más allá de lo estrictamente académico. En este sentido, resulta trascendental comprender cómo la interacción entre el docente, su realidad, formación y nodos simbólicos con su contexto inmediato, posibilita una determinación actitudinal emergente en relación con la salud laboral.

Es importante destacar que la salud laboral no se limita únicamente a la ausencia de enfermedades o lesiones, sino que implica un estado de completo bienestar físico, mental y social en el ámbito laboral. Con respecto a ello, la universidad tiene un papel crucial en la promoción de la salud laboral entre su personal docente, administrativo y de servicio, así como en la formación de los futuros profesionales en este ámbito, en este sentido la cultura universitaria, como valores, normas, creencias y prácticas, es determinante en la configuración de las

condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores universitarios, motivo por el cual, la gerencia debe orientar a una complejidad organizacional fundada en valores relacionales, y se enfoca en una conciencia común.

Resultando confluyente, el análisis de competencias integrales, de aprendizaje y de voluntad de cambio puede contribuir a reconstruir y abolir herencias culturales que afectan negativamente la salud laboral en los entornos universitarios. Implementar estrategias de cambio cultural promueve una nueva homeostasis, asegurando el bienestar de los trabajadores universitarios. La universidad debe propiciar un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo integral, el crecimiento profesional, el bienestar emocional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Se contrae que, la universidad tiene el desafío de promover una cultura organizacional orientada al bienestar integral de sus trabajadores, reconociendo que la salud laboral es una responsabilidad individual y colectiva. A través de un compromiso conjunto entre todos los actores, el ámbito universitario puede construir entornos laborales saludables y sostenibles.

### **Identidad Laboral y Cultura Preventiva: Resignificando la Salud**

En las organizaciones la cultura de la prevención es un tema importante en el ámbito empresarial y laboral, determinante para el éxito y bienestar de sus integrantes. Esta cultura se basa en las interacciones internas de sus miembros y los significados atribuidos a las acciones y eventos de la organización, se encuentra intrínsecamente ligada a la cultura organizacional. De hecho, la promoción de una conciencia preventiva efectiva requiere tomar en consideración los elementos que sustentan la dinámica relacional en su extensión. Esto implica que las implementaciones de prácticas preventivas deben estar alineadas con los valores, normas y significados compartidos por los miembros de la organización.

En este sentido, una cultura preventiva dentro de la dinámica laboral conlleva numerosos beneficios para las empresas y sus empleados, fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que se traduce en una reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, promueve la productividad y el bienestar de los trabajadores, al crear un entorno en el que se sienten valorados y protegidos. Esto se refleja en una mayor motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que a su vez se convierte en un mejor desempeño y resultados para la empresa de esta manera, se expresan algunos beneficios desde su integración sistémica:

1. Mejora del clima laboral: una cultura de prevención fomenta un ambiente laboral seguro, en el que los trabajadores se sienten protegidos y valorados.

2. Reducción de accidentes y enfermedades laborales: la implementación de prácticas preventivas contribuye a minimizar los riesgos laborales y a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

3. Aumento de la productividad: un entorno laboral seguro y saludable favorece el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, lo que repercute positivamente en su desempeño laboral.

4. Cumplimiento normativo: la adopción de una cultura de prevención permite a las organizaciones cumplir con las normativas y regulaciones en materia de seguridad y salud laboral.

5. Imagen corporativa positiva: las empresas que promueven una cultura de prevención proactiva transmiten una imagen positiva tanto a nivel interno como externo, lo que puede repercutir en su reputación y credibilidad.

En consecuencia, La cultura de la prevención en las organizaciones es fundamental y está relacionada con la cultura organizacional en general. Promover una cultura de prevención efectiva requiere comprender y trabajar con los elementos que sustentan la cultura organizacional, reconocer su importancia para el bienestar y éxito de las empresas. Así como también, la implementación de prácticas preventivas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo un impacto positivo en el clima laboral, la productividad y la imagen corporativa que lo identifique. Por tanto la identidad laboral y la cultura preventiva son aspectos fundamentales en el ámbito profesional y el docente es un sujeto complejo y constitutivo.

Su transitar determina una hologoría organizacional, entendida como la transversalización del desempeño, la corresponsabilidad y la salud; se convierte en un eje fundamental para prevenir cualquier riesgo psicoemocional. Lo cual declara que, la organización debe promover una cultura del cuidado mutuo, donde cada individuo se sienta responsable tanto de su propia salud como de la de sus colegas. Es necesario establecer una conciencia emocional en el ámbito laboral, que permita a los docentes identificar los riesgos psicoemocionales y asumir una responsabilidad axiopragmática en su manejo. Determina no solo saber cómo actuar frente a situaciones de riesgo, sino también tener la capacidad de dejar pasar aquello que no contribuye al bienestar laboral sin despojarse de la responsabilidad formativa.

La resignificación de la salud en el ámbito laboral es feculativa para asumir una identidad laboral y una cultura preventiva que estén alineadas con los intereses constitutivos del docente. Esto implica no solo adoptar medidas de prevención y seguridad, sino también fomentar una visión epistémica que reconstruya el sentido común de beneficio, orientada hacia el cuidado integral de la salud y el bienestar psicoemocional; aquí, la gestión organizacional juega un papel crucial en este proceso, ya que debe promover una cultura del cuidado mutuo y brindar apoyo a los trabajadores en aspectos relacionados con su salud física y disposición psicológica.

### **Sintagma Reconfigurativo de la Salud Laboral del Docente Universitario, un Enfoque desde la Identidad Sistémica**

La organización como un nodo complejo de relaciones intersubjetivas es un concepto fundamental en el ámbito universitario, donde la interacción, dialógica y gestión gerencial son claves para el valor y satisfacción laboral. El docente universitario se encuentra en un entorno complejo, esencial para la formación integral de los estudiantes y generación de nuevo conocimiento. Se es un agente activo en la construcción y consolidación de la identidad institucional, en la que se converge la misión de la universidad.

La interacción entre los docentes universitarios, el estudiantado, el personal administrativo y de servicio configura un entramado de relaciones intersubjetivas que influyen directamente en el desarrollo y funcionamiento de la institución. La gestión gerencial adquiere así, un papel fundamental en la articulación de estos elementos, promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo académico y el bienestar laboral.

Retroactivando en su acervo funcional, una dialógica que se erige como una herramienta esencial en este contexto, ya que permite el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la toma de decisiones consensuadas. El diálogo entre los diferentes actores involucrados en la vida universitaria es fundamental para promover una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la búsqueda constante de la excelencia académica.

Es importante destacar que la satisfacción laboral del docente universitario no solo depende de aspectos materiales, como el salario o las condiciones físicas de trabajo, sino también del reconocimiento de su labor, el desarrollo profesional y la posibilidad de participar activamente en la toma de decisiones que afectan su quehacer diario. En este sentido, la gestión gerencial debe estar orientada a promover un ambiente laboral que fomente el crecimiento personal y profesional. La implementación de políticas de formación continua, la creación de

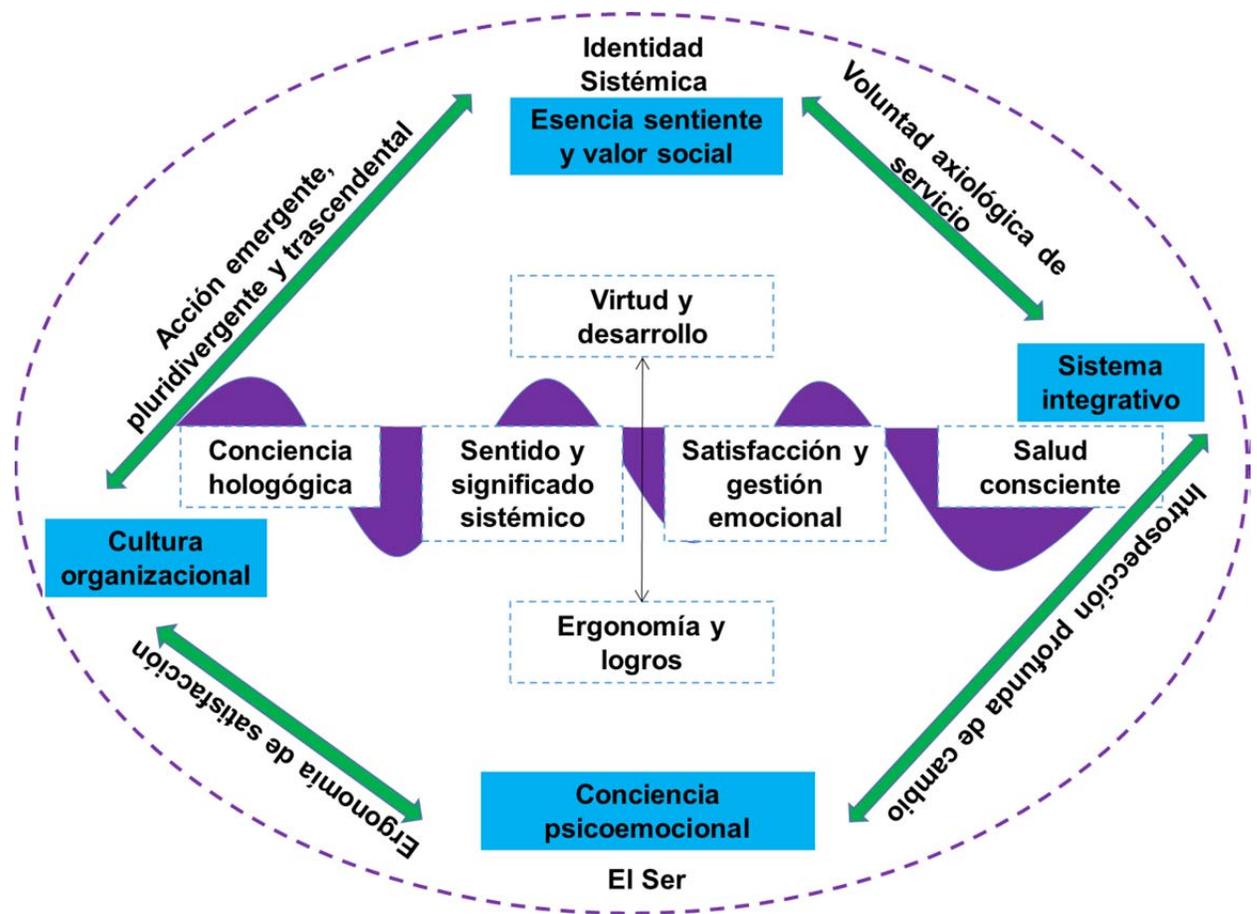
espacios para la reflexión pedagógica y la promoción de iniciativas innovadoras son aspectos clave para garantizar su satisfacción laboral.

Asimismo, es necesario reconocer el valor del trabajo colaborativo entre los docentes universitarios, promoviendo espacios de intercambio y cooperación que fortalezcan el tejido académico e impulsen el desarrollo de proyectos interdisciplinarios. La colaboración entre pares no solo enriquece el trabajo individual, sino que también contribuye a la generación de conocimiento colectivo con impacto en la sociedad.

Constituyéndose así, la labor del docente universitario requiere compromiso, dedicación y responsabilidad, enfrentando a la tarea de transmitir conocimientos y enfrentar desafíos epocales. Aunque el docente universitario puede ser reconfigurado desde una cultura organizacional que valora la voluntad y conciencia psicoemocional, la identidad laboral supera las contracciones epocales de recesión académica.

Con ello, la identidad laboral del docente universitario se encuentra imbricada en un entorno sentiente, nutrido del valor social y de una voluntad axiológica de servicio. Esta identidad sistémica promueve una acción emergente, pluridivergente y trascendental, orientada a la creación, construcción y nutrición de la conciencia crítica en el ámbito académico. De esta manera, el docente universitario no solo reconoce la situación contextual en la que se encuentra inmerso, sino que busca generar posibilidades de empoderamiento para transitar del problema a la solución, logrando así una satisfacción durante la acción.

La reconfiguración de la salud laboral del docente universitario implica la creación de una ergonomía integral que satisface las demandas personales, formativas, psicosociales y psicoemocionales. Esto incluye el fomento de espacios de formación continua y desarrollo profesional, así como el fortalecimiento de redes de apoyo psicosocial en la institución. Esto contribuye a satisfacer las demandas personales, formativas, psicosociales y sentientes del docente universitario. Para lograr un mayor entendimiento, se presenta la siguiente infografía como ilustración de esta propuesta epistémica:



**Infografía 15: Sintagma Reconfigurativo de la Salud Laboral del Docente Universitario, un Enfoque desde la Identidad Sistémica**

Partiendo de la realidad que antecede, se plantea la identidad sistémica como aquella manifestación de la conciencia laboral y actitud consciente de cambio y hacer, se presenta como una propuesta integral para el desarrollo y la evolución del docente universitario. Esta perspectiva busca lograr una vigencia desde la corresponsabilidad formativa y consistencia gerencial, caracterizada en la salud preventiva. Para ello, eclosionan los siguientes principios sistémicos que reticulizan y nutren esta propuesta:

Conciencia hologógica: representa la identidad en el docente universitario, donde se reconoce como sujeto de cambio dentro de la organización. A su vez, asume y se deja implicar por la retroalimentación de su entorno, comprendiendo la dialógica, interacción y relaciones sociabilizadoras como una fuente de logros. Se busca que su conciencia sea una reticularización común, concurrida en una cultura y valores institucionales.

Sentido y significado sistémico: en este rizoma ontoemplicador, se busca lograr en el docente una valoración sentida en su desempeño, donde aprenda a superar disrupciones laborales, logrando reconfigurar su acervo desde un hacer que genere una conciencia de cambio, para trascender lo común y heredado, por nuevos patrones reconfigurativos.

Virtud y desarrollo: esta noción posibilita una realidad axiológicamente conducida, donde la virtud de la docencia impregne y pedagogice la noción andragógica, desde una concatenación sistémica, donde se transversalice lo académico, científico, investigativo, actitudinal y emocional, en una red de acción continua y disposición de la acción docente.

Ergonomía y logros: desde esta composición se transita hacia una fecundidad gerencial, constituyendo una ergonomía proxémica, con la cual el docente se sienta a gusto, no solo desde la infraestructura institucional, sino mediada por la dialógica, interacción, intersubjetividad y gestión emocional, todos dirigidos al establecimiento o desarrollo de la salud, donde prevalezca una cultura preventiva de riesgo psicosocial, para así evitar que las nociones del entorno impacten en el bienestar colectivo.

Satisfacción y gestión emocional: logrando orientar una conciencia de ser donde lo emocional sea una representación sistémica orientada hacia el cambio y bienestar intra e intersubjetivo. Aquí, el sujeto se vuelve o asume como una *hologogía* representacional, donde su conducta está supeditada a lo racional y emocional, por ello, se deben desarrollar competencias en esta última, para evitar manifestaciones viscerales y lograr una transconfiguración de la conciencia en una gestión de relación regulada.

Salud consciente: su finalidad es lograr la máxima conciencia en el docente como prestador del servicio público, a fin de garantizar su bienestar y equilibrio psicoemocional, la cual converja con esos riesgos psicoemocionales, en respuesta de sus garantías salubres y bienestar emocional. Lograr el empoderamiento en cada acción laboral, donde se comprometa y se vuelva un agente de cambio situacional, sugestionando su entorno situacional desde una reestructuración salubre del sentido común.

En síntesis, la identidad sistémica representa un enfoque integral que busca potenciar la labor docente universitaria desde una visión holística y consciente, donde el sujeto trasciende su composición laboral, ubicándose en su continuum emocional. Al implementar estos principios sistémicos, se promueve la evolución del docente como agente de cambio y bienestar dentro de la institución educativa, consolidando una integralidad en la salud, como ese mecanismo

sistémico donde no sólo lo que se representa a nivel médico constituye un riesgo, sino desde lo organizacional, ergonómico y sentiente, se puede reorientar para lograr un pleno equilibrio y satisfacción funcional.

### **Satisfacción Laboral y su Nodo Preventivo en el Riesgo Psicosocial del Docente Universitario**

El clima laboral es un factor determinante en el rendimiento y la satisfacción de los empleados dentro de una organización. Este entorno, tanto físico como humano, influye directamente en la percepción que los trabajadores tienen sobre su lugar de trabajo y, por ende, en su productividad. Los directivos juegan un papel necesario en la creación de un clima laboral positivo, ya que su habilidad para gestionar y liderar impacta significativamente en la atmósfera laboral. El comportamiento de cada individuo, así como su forma de relacionarse y trabajar en equipo, también contribuyen a la configuración del clima laboral.

La percepción individual de cada trabajador sobre su entorno laboral es un aspecto clave a considerar. Factores como el reconocimiento, la comunicación efectiva, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la oportunidad de desarrollo profesional, son elementos que influyen en la percepción del clima laboral. Por tanto, es necesario que la organización implemente estrategias que fomenten un ambiente de trabajo inclusivo, motivador y que promueva el bienestar integral de sus empleados. La satisfacción en el trabajo es una complejidad sistémica de relaciones, enfrentada por psicología, recursos humanos y gestión. Esto se enfoca en la percepción y el valor del empleo, considerando aspectos como el sentido de propósito, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

Por su parte, los recursos humanos han dedicado sus esfuerzos a investigar los beneficios y las condiciones que contribuyen a mantener a los empleados satisfechos en sus puestos de trabajo. Se ha demostrado que empleados satisfechos tienden a ser más productivos, lo que lleva a un impacto positivo en el desempeño de las organizaciones. En este sentido, se ha prestado especial atención a la remuneración, los beneficios adicionales y otros servicios que pueden ofrecerse a los empleados con el fin de aumentar su bienestar y satisfacción laboral.

Por último, desde la perspectiva gerencial, se ha estudiado la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, así como el impacto que esto tiene en el rendimiento de las organizaciones. Se ha evidenciado que empleados satisfechos tienden a estar más comprometidos

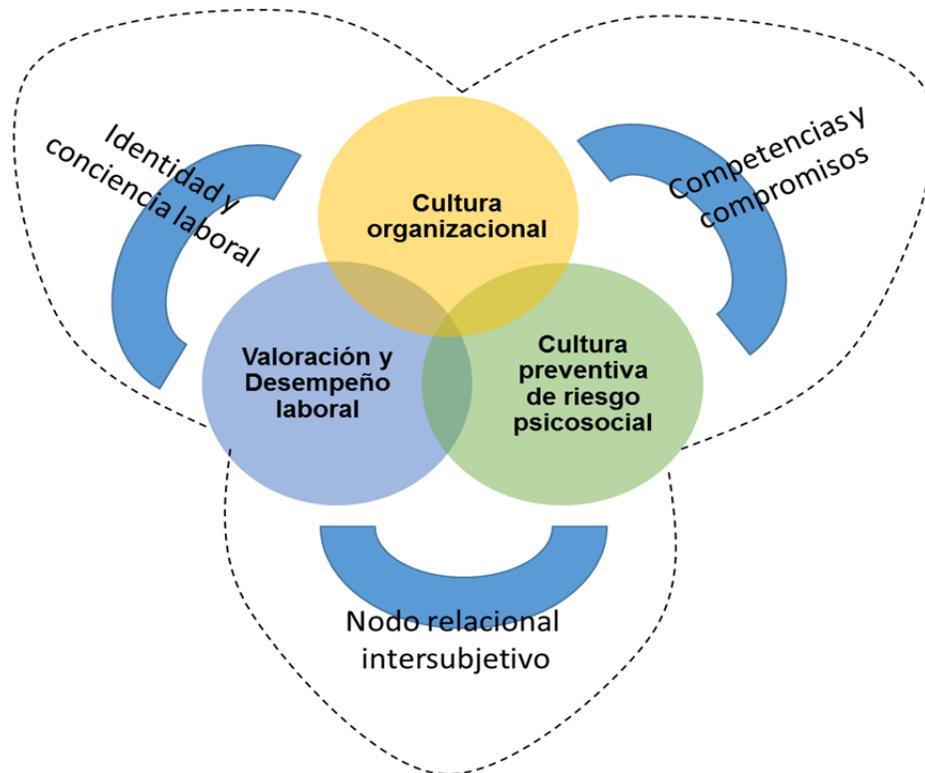
con su trabajo, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación en sus tareas laborales. Esto a su vez puede influir positivamente en la rentabilidad y competitividad de las empresas.

Consecuentemente, la satisfacción laboral es un aspecto fundamental en la vida de cualquier profesional, y los docentes universitarios no son la excepción. La relación entre la satisfacción laboral y el riesgo psicosocial es un tema de suma importancia en el ámbito académico, ya que el bienestar emocional y mental de los docentes tiene un impacto directo en su desempeño y en la calidad de la educación que ofrecen a los estudiantes.

La identidad laboral de un docente universitario está compuesta por diversos elementos, como su vocación, sus habilidades pedagógicas, su compromiso con la educación y su relación con los estudiantes. Sin embargo, esta identidad no puede separarse del contexto en el que se desarrolla, es decir, de la cultura organizacional de la universidad o institución en la que trabaja. Dicho bioma engloba las normas, los valores, las prácticas y las relaciones que caracterizan a una institución, y ejerce una influencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes.

Representativamente, la gerencia o dirección de las instituciones educativas constituye un sistema direccional en la promoción de la satisfacción laboral de los docentes universitarios; debe asumir una implicación sistémica que trastoque el bienestar y desarrollo personal de los docentes, promoviendo un entorno laboral favorable que potencie su satisfacción y prevenga los riesgos psicosociales.

Para lograrlo, es fundamental implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo, incentiven el reconocimiento y valoración de los docentes, promuevan la participación, las oportunidades de desarrollo profesional y mecanismos efectivos de gestión de conflictos. También es crucial promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la transparencia y la colaboración. Además, es importante destacar que la prevención de los riesgos psicosociales beneficia no solo a los docentes individualmente, sino también a la calidad educativa y al clima institucional. Por ello, promover un entorno laboral favorable, basado en el reconocimiento, el apoyo y el equilibrio entre la vida laboral y personal, no solo beneficia a los profesores, sino que también contribuye a mejorar la calidad educativa y el clima institucional en general. Sobre estas características, surge la siguiente infografía para ilustrar su conducción sistémica:



### **Infografía 16: Satisfacción Laboral y su Nodo Preventivo en el Riesgo Psicosocial del Docente Universitario**

Es determinante para comprender como los factores que intervienen en la prevención del riesgo psicosocial del docente universitario son de suma importancia en el ámbito académico. La salud mental y emocional de los profesores es un aspecto fundamental que impacta directamente en su desempeño laboral, en la calidad de la enseñanza y en el bienestar de la comunidad universitaria en su conjunto. Por lo tanto, es crucial identificar y abordar los factores que pueden generar riesgos psicosociales en el entorno laboral en estos sujetos de estudio, tales como:

1. Apoyo institucional: las universidades deben contar con políticas y programas de apoyo al bienestar emocional de los docentes, que promuevan un ambiente laboral saludable y fomenten la prevención del estrés, la ansiedad y otros problemas psicosociales.

2. Carga laboral: la sobrecarga de trabajo puede ser un factor de riesgo psicosocial para los docentes universitarios. Es importante establecer mecanismos para distribuir equitativamente las tareas y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.

3. Reconocimiento y valoración: el reconocimiento del trabajo docente, tanto a nivel institucional como por parte de los estudiantes, es fundamental para prevenir el riesgo psicosocial. Sentirse valorado y apreciado contribuye al bienestar emocional de los profesores.

4. Autonomía y participación: brindar autonomía en la toma de decisiones y fomentar la participación de los docentes en la gestión académica puede contribuir a reducir el riesgo psicosocial, al promover un sentido de control y pertenencia en el entorno laboral.

5. Relaciones interpersonales: el clima laboral y las relaciones con colegas, estudiantes, personal administrativo y de servicio pueden influir en el bienestar emocional de los docentes. Promover un ambiente de respeto, colaboración y comunicación efectiva es clave para prevenir riesgos psicosociales.

6. Formación y capacitación: proporcionar herramientas para el desarrollo personal y profesional de los docentes, así como formación en habilidades para afrontar situaciones estresantes, puede contribuir a fortalecer su resiliencia y prevenir riesgos psicosociales.

7. Evaluación de riesgos: realizar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes universitarios permite identificar áreas de mejora y tomar medidas preventivas adecuadas.

La prevención del riesgo psicosocial del docente universitario requiere un enfoque integral que considere diversos factores, desde el apoyo institucional hasta la promoción de un ambiente laboral saludable y el fortalecimiento de las habilidades emocionales de los profesores. Solo a través de acciones coordinadas y sostenidas se podrá garantizar el bienestar emocional de los docentes universitarios y, por ende, el óptimo desarrollo de sus funciones académicas.

### **Ergonomía Sistémica: Mejorando el Conexo Laboral**

Ergonomía Sistémica es una disciplina que aborda el comodidad física, organizacionales, habilidades blandas y emocionales que influyen en la satisfacción y voluntad laboral. Se enfoca en las condiciones infraestructurales del entorno laboral, incluyendo la diseño de herramientas y equipos de trabajo, para garantizar comodidad y seguridad. Se trata de un enfoque sistémico que considera las interacciones entre las personas, la organización y el ambiente de trabajo. Estos aspectos son fundamentales en los trabajadores para evitar lesiones musculoesqueléticas, fatiga visual y otros problemas derivados de una mala adecuación del entorno físico.

En otro aspecto, la ergonomía sistémica va más allá de los aspectos físicos y contempla el análisis de las interacciones organizacionales, la comunicación, la distribución de tareas y las habilidades de trabajo en equipo, aspectos cruciales para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. También se consideran aspectos personales como la identidad laboral, la conciencia y la gestión emocional. Al considerar tanto aspectos estructurales, organizacionales

como personales, se propone un enfoque integral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el compromiso, la motivación y el bienestar.

En conclusión, la ergonomía sistémica es una herramienta fundamental para mejorar el entorno laboral, no solo desde una perspectiva física, sino también organizacional y personal. Al considerar las interacciones, comunicaciones y habilidades blandas, así como la identidad laboral, conciencia y gestión emocional, se promueve un ambiente laboral saludable y productivo, en el que los trabajadores se sientan valorados y motivados a contribuir con su mejor desempeño.

### **Crisis del Entorno, Innovación Organizacional y Procesos de Cambio**

Las complejas estructuras del mundo, las personas, sus culturas y la sociedad, constituyen un entramado en el que coexisten sistemas interactuantes, sentimientos, significados y acciones específicas que determinan su presencia en un contexto particular. Estos elementos conforman la identidad de un todo relacional, en el cual las organizaciones desempeñan un papel crucial al generar procesos que simplifican metas y objetivos.

La realidad que rodea a una organización la convierte en un sistema de objetivos relacionados, procesos de gestión e interacciones que se desarrollan el entorno determinado por factores como el mercado y el contexto social. Es fundamental comprender que una organización no es únicamente una estructura empresarial, sino una red de relaciones en la que se busca el equilibrio, la sustentabilidad y el progreso. Las acciones tomadas para integrarla con su entorno o para promover su desarrollo responden a una dinámica permeable, en la que la finalidad y el contexto juegan un papel fundamental.

En este sentido, la organización como institución tiene el propósito de establecer relaciones con su entorno, promover el bienestar de sus colaboradores y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad. Para lograr estos objetivos, es crucial adoptar una perspectiva holística integrada de aspectos económicos, sociales y ambientales, y promover prácticas éticas y sostenibles. Estos valores ayudan a fortalecer la imagen y reputación de la organización. Por lo tanto, es necesario implementar procedimientos de gestión uniformes que unen la estructura de todas las actividades de la organización, lo que beneficia a todos los involucrados tanto de forma indirecta como por extensión. El objetivo es alinear la estructura organizacional y coordinar su enfoque de gestión personal para lograr sus objetivos bajo una visión de conjunto.

En un entorno globalizado, las organizaciones complejas y altamente competitivas se ven obligadas a entrar en un proceso de transformación que incluye la adopción de nuevas tecnologías, la incorporación de componentes relacionados con la sociedad de la información, las telecomunicaciones y los entornos sociales. Este proceso implica el establecimiento de un sólido umbral de desarrollo, la proliferación de servicios y producción, así como la satisfacción de las necesidades de los consumidores desde un entorno compartido.

En este contexto, los líderes deben estar atentos a las nuevas tecnologías y a la sociedad del conocimiento y del saber, considerándolos como aliados para generar ciclos de optimización que definan el desempeño de la organización. Además del control administrativo, es crucial que las organizaciones se adapten a este entorno cambiante y aprovechen las oportunidades que ofrece para mantenerse competitivas y relevantes en el mercado global.

El proceso de innovación se logra mediante la atención a todos los aspectos de la gestión del conocimiento, incluyendo una interdependencia sistémica. La capacitación de los participantes de una organización mejora sus habilidades de resolución de problemas, lo que contribuye al desarrollo de la institución. De esta manera, las funciones se vuelven efectivas desde su punto de vista común, satisfaciendo las necesidades de un entorno local y global, habilitado por la conectividad, el contexto inmediato y su encargo social.

La integración de nuevas tecnologías en el entorno laboral es una transformación cultural, en la que la gerencia se transforma en un sujeto socio laboral con autonomía para responder a las necesidades de la organización y el contexto. Las tecnologías de la información y comunicación generan nuevas tareas, necesitando un proceso de aprendizaje continuo para adaptarse a las características del mercado.

En este sentido, es importante considerar el aspecto sistémico en el proceso de cambio. La integración de las nuevas tecnologías no solo implica la adopción de herramientas digitales, sino también un cambio en la mentalidad y la forma en que se abordan los desafíos laborales. El liderazgo debe fomentar una cultura organizacional que promueva la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad a los cambios tecnológicos.

### **Gerencia Motivacional: Transitando Hacia la Satisfacción Laboral**

Estrategias son procedimientos y técnicas utilizadas por enseñanza para promover aprendizaje y adaptar a problemas y demandas académicas, como estrategias motivacionales

buscan crear un ambiente propio para el estudio y el trabajo, desarrollar un estado interno adecuado, establecer metas de aprendizaje, mantener atención y concentración, e incentivar al estudiante y poner en práctica habilidades de autocontrol y autoevaluación adaptado a un instrumento para aprender significativamente y evolucionar problemas y demandas académicas.

En el campo de las estrategias de apoyo, el manejo deliberado de acciones gerenciales motivacionales permite a los actores involucrados mantener un estado propicio para el desarrollo de la práctica laboral. A través de la promoción de la participación y la autonomía de la fusión con la organización, las estrategias de apoyo pueden optimizar la integración de los diversos actores dentro del campo empresarial, promoviendo un escenario óptimo desde una perspectiva activa, participativa e integradora.

Es importante destacar que la motivación no se limita únicamente a incentivos económicos, sino que también incluye el reconocimiento, el desarrollo profesional, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. El gerente debe estar dispuesto a emplear acciones estratégicas motivacionales que contribuyan al logro de metas compartidas, con un fin común. Los empleados asumen actitudes favorables o desfavorables durante las funciones organizacionales, lo que afecta la optimización de la institución. Esto se ve relacionado con la satisfacción laboral, que es el grado en el cual las personas experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo. Porque la insatisfacción determina la satisfacción como un sentimiento en sentido favorable o desfavorables, determinada por la insatisfacción.

En este contexto, la satisfacción laboral es una actitud con tres componentes principales: cognitivo, afectivo y conductual, que el empleado experimenta en relación a su trabajo donde converge lo emocional con la satisfacción laboral, ya que el individuo logra consolidar un estado de conformidad y bienestar con su trabajo. En otras palabras, es una actitud compleja que abarca los pensamientos, sentimientos y comportamientos que el empleado manifiesta hacia su trabajo. Esta actitud actúa como un vínculo entre las capacidades integrales del individuo y su sistema emocional, pues su conducta en el ámbito laboral se ve influenciada por la dinámica entre estos tres elementos cognitivos, afectivos y conductuales.

En este sentido, es trascendental generar un escenario de trabajo armónico, en el cual el trabajador se sienta cómodo consigo mismo y con las funciones que desempeña. De esta manera, se logrará desarrollar una satisfacción laboral basada en el dominio de sus propias regulaciones aptitudinales y emocionales.

Dentro del contexto organizacional de las universidades, se deben promover entornos laborales favorables que puedan determinar una actitud positiva en los docentes hacia las funciones del personal directivo. Esto implica atender a las demandas emocionales, tanto explícitas como implícitas u ocultas, de los educadores, con el fin de consolidar una sinergia que optimice el desempeño de las funciones y permita alcanzar metas comunes de equidad laboral.

### **Reflexiones Epistémicas**

Dentro de la vigencia sociolaboral, el docente establece un bioma de relaciones multiversales, donde aprehende la realidad, la conoce, comprende y transforma, es una sistema divergente, discontinuo y alterno, asumido como el nodo organizacional, donde su conciencia establece desde su propia identidad y apresto, aquellas acciones, concreciones y valoraciones que circundan la naturaleza laboral; haciendo de su transitar relacional, una complejión de logros, satisfacciones y cumplimientos.

Esta apreciación, determina que la identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario se desarrolla a partir de un enfoque integral que considera su bienestar personal, social, cultural y organizacional como un todo interconectado. Este enfoque reconoce que la salud laboral no es simplemente la ausencia de enfermedad, sino que involucra aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales que interactúan de manera compleja. El docente universitario, al asumir su integralidad, comprende que su salud laboral no solo depende de factores individuales, sino también de su entorno laboral, las relaciones interpersonales, y las políticas y prácticas organizacionales.

La identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario se construye como un continuum convergente, donde la interacción entre los diferentes aspectos de su vida profesional y personal se entrelaza de manera dinámica. La vigencia epistémica se nutre de su capacidad para integrar conocimientos, habilidades y valores en su práctica, promoviendo así un ambiente de aprendizaje saludable y enriquecedor. Asimismo, la conciencia constituye un engranaje vital en su salud laboral, ya que le permite reconocer sus propias necesidades, limitaciones y potencialidades, así como gestionar de manera adecuada el estrés, la presión laboral y los desafíos cotidianos. Esta conciencia personal se nutre del principio de otredad, que implica el reconocimiento y respeto por la diversidad de perspectivas, experiencias y necesidades de los demás, fomentando así relaciones laborales saludables y colaborativas.

De esta manera, la disposición consciente de desarrollo integral del docente universitario implica un compromiso activo con su bienestar físico, emocional, intelectual y social, así como con su crecimiento profesional y personal. Esto implica la búsqueda constante de recursos, herramientas y estrategias que promuevan su salud laboral, así como la participación en procesos de formación continua, el fomento de hábitos saludables y el establecimiento de límites claros entre su vida laboral y personal.

Se concibe, por tanto, la identidad socioemocional del docente universitario en Venezuela como un aspecto fundamental que influye en su práctica laboral. La forma en que los educadores perciben y gestionan sus emociones, así como su interacción con el entorno social, impacta directamente en su desempeño y bienestar laboral. En este sentido, es crucial develar cómo la identidad socioemocional se manifiesta en el contexto universitario y cómo influye en la calidad de la educación superior en el país.

Su entorno laboral se ha visto afectado por diversos factores que inciden en su identidad socioemocional. La crisis económica, la precariedad de las condiciones laborales, la inestabilidad política y social, así como la falta de recursos y apoyo institucional, son solo algunas de las aristas que impactan en la salud emocional de los docentes. Esta realidad puede manifestarse en niveles de estrés, ansiedad, desmotivación, agotamiento emocional y otros problemas que afectan su bienestar socioemocional, aunados en la alimentación, medicamentos y recreación.

Comprender la relación entre el bienestar socioemocional y la salud laboral del docente universitario es esencial para promover ambientes de trabajos saludables y sostenibles. El entorno ergonómico y gerencial contribuye a mitigar o exacerbar los desafíos emocionales a los que se enfrentan los docentes; promoviendo la comodidad física, el acceso a recursos y herramientas, así como la seguridad laboral, puede impactar positivamente en la salud emocional de los docentes.

Asimismo, el liderazgo y la gestión gerencial en las instituciones universitarias juegan un rol determinante en el bienestar socioemocional de los docentes. Al fomentar la participación, el reconocimiento, la comunicación efectiva, el apoyo emocional y la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral, puede contribuir significativamente a mejorar la salud emocional de los docentes universitarios. Por el contrario, un ambiente laboral caracterizado por la falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas, la ausencia de canales de comunicación efectiva, así

como la inestabilidad laboral, puede generar un impacto negativo en la identidad socioemocional de los docentes.

Es importante destacar que el bienestar socioemocional del docente universitario no solo incide en su salud individual, sino que también repercute en la calidad de la enseñanza, el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes. Un educador que se siente valorado, motivado y emocionalmente estable es más propenso a brindar una educación de calidad, a establecer relaciones positivas con sus estudiantes y a contribuir al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

Resulta imperativo que las instituciones universitarias en Venezuela reconozcan la importancia de atender la identidad socioemocional de sus docentes y promuevan estrategias que favorezcan su bienestar laboral. Esto implica implementar políticas orientadas a mejorar las condiciones laborales, fomentar la participación y el reconocimiento, ofrecer espacios de apoyo emocional y promover una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Asimismo, es fundamental brindar herramientas y recursos para que los docentes puedan gestionar de manera efectiva sus emociones, manejar el estrés, desarrollar habilidades de comunicación asertiva y promover su autocuidado. La formación en inteligencia emocional, el acceso a servicios de apoyo psicológico y la promoción de prácticas saludables son aspectos clave que pueden contribuir al bienestar socioemocional de los docentes universitarios.

De ello, se contrae una reflexión sobre la identidad sistémica en la salud laboral del docente universitario venezolano, la cual conlleva a considerar el bienestar socioemocional como un elemento fundamental en su práctica diaria. Esto implica una serie de desafíos y demandas que pueden impactar de manera significativa en la salud laboral del profesorado, tanto a nivel individual como colectivo.

Desde una perspectiva sistémica, es necesario comprender que la identidad del docente universitario no solo se construye a partir de su rol como constructor y facilitador de conocimientos, sino que también está influenciada por el entorno laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y el contexto socioeconómico y político en el que se desenvuelve. En este sentido, el concepto de identidad sistémica nos invita a considerar al docente como parte de un sistema más amplio, en el que diversos factores interactúan y se retroalimentan mutuamente.

El bienestar socioemocional es un aspecto crucial a tener en cuenta, ya que su labor no solo se limita a la formación, sino que también implica el acompañamiento y la orientación de los estudiantes, la gestión de conflictos, la participación en actividades de investigación y extensión, entre otras responsabilidades. Por lo tanto, es fundamental que el docente cuente con herramientas y recursos para cuidar su bienestar emocional y social, a fin de poder desempeñar su rol de manera efectiva y saludable.

Para abordar esta compleja realidad, es necesario promover espacios de reflexión y diálogo que permitan a los docentes universitarios compartir sus experiencias, identificar los factores que impactan en su bienestar socioemocional y buscar estrategias para promover un ambiente laboral saludable. Asimismo, es fundamental que las instituciones universitarias asuman un rol activo en la promoción del bienestar socioemocional de sus educadores, brindando apoyo psicológico, programas de formación en habilidades emocionales y sociales, y promoviendo prácticas laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional.

## Referencias

- Abric, J.C (2001): Prácticas sociales y representaciones. México: Coyoacán.
- Balderas, I (2013). La identidad docente. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social-ReL MIS*, 3(6), 73-87. De: <http://www.bermic.com.ab/sj/ind/article/viw/89>. [Consulta: 19 de Febrero del 2022].
- Bigott, L. A. (1977). *Introducción al Análisis de sistemas educativas*. Caracas, Ediciones Facultad de Humanidades y Educación. U.C.V.
- Burke, P (2009). *Identity Theory*. New York: Oxford
- Castells, M. (2004). *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. 2. *El poder de la identidad* (5a ed.). México, D.F.: Siglo XXI.
- Davini, M. C. (1995). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.
- Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Brothers.
- Durkheim, E. (1974). *Educación y Sociología*. Buenos Aires: Schapire.
- Esté, M. (1998). *Un nuevo modelo de acceso al conocimiento*. Caracas Compilación: Cresal.
- Farr, R. (2003). Representaciones colectivas a las representaciones sociales: ida y vuelta. En Castorina. España: Gedisa.
- Flores. F. (2010). *La educación sistémica. Un nuevo paradigma educativo*. España: Mc Graw Hill.
- Freire, P. (2001). *¿Extensión o comunicación? La conciencia en el medio rural*. Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Fuenmayor. (2001) *Interpretando Organizador, Una Teoria Sistemico*. Colección: Ciencias Sociales. Serie: Sociología. 1 edición. Merida.
- Gadamer, H. (2005). *Verdad y método*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- García, A. (2020). La importancia de la salud laboral en el ámbito educativo. *Revista Internacional de Salud Laboral*, 15(2), 45-57.

- García, J., Osca, A., y Latorre, J. (2019). Estrés laboral en profesorado universitario: diferencias en función del género, edad y área de conocimiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 37-44.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Issues in paradigm building. The emotional intelligence workplace*. San Francisco: Jossey-Bass. (2.a Ed.). Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la práctica*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Editorial Bantam.
- Goffman, E. (1963). *Estigma: la identidad deteriorada*, Amorrortu editores, Buenos Aires-Madrid, 1963.
- González y Hernández T. (2011). *Interpretación de la evidencia cualitativa*. (1ª ED). Barquisimeto: Ediciones GEMA.
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M. y Munz, D.C. (2006). The Path to a Healthy Workplace A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-being, and Organizational Improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Guzmán, R. (1994). *La actividad ficcional: entre la contradicción y la identidad*. Cuadernos de Postgrado No. 7. . *Lenguaje, Epistemología y Ciencias Sociales*. Verónica Rodríguez Blanco. Compiladora. Fondo Editorial Tropykos.
- Hall, E. (1997). *The hidden dimension*. MC: Anchor Books.
- Heidegger, M (1974). *La fenomenología del espíritu de Hegel: curso del semestre de invierno*. Madrid: Alianza.
- Heinz, D (2005) *Nueva Guía para la investigación y tesis científicas*. Depósito Legal If0120050012925. ISBN 980-12-1418-7. Ediciones Fondo Editorial Por los Caminos de América. Venezuela.
- Hansel, (2006). *La seguridad y salud en el trabajo y su entorno Laboral*. *Revista Peruana de Medicina*, [Documento el línea]. Disponible: <http://produccioncienticaluz.org/index.pp//artice/viewFile/21459/21270>. [Consulta: 19 de Febrero del 2022].
- Hurtado I. y Toro J. (1999). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. (3ª ED).Caracas: Espíteme consultores y asociados, C.A.
- Husserl, E. (1997). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México: Fondo de cultura económica.

- Husserl, E. (1986). Ideas relativas a una Fenomenología pura y una Fenomenología Fenomenológica. México: Fondo de Cultura Económica.
- Jodelet, D. (1986). La Representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Barcelona: Ediciones B.
- Juárez (2020), El Síndrome de Burnout en el Personal Docente y la Pedagogía del Amor. Artículo de revista, Universidad Pedagógica Experimental libertador Venezuela.
- Koltko M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. Review of General Psychology by the American Psychological Association Vol. 10, No. 4, 302–317.
- Kuhn. (1996), La estructura de las revoluciones científicas. Madrid: Fondo de Cultura Económica. <http://slides.net/el-paradigma>. [Consultado, 20 de Febrero del 2022].
- Lazarus, R. (1991). Emotion and adaptation. USA: Oxford University Press.
- Ley Orgánica de Salud (MSP) (20015). Derecho a la Salud y su Protección. Registro Oficial 423. Última modificación.
- Leibniz, G (2004). Por qué tenemos ojo? Adax Universal de Filosofía. Manual Didáctico de Autores, Textos escuelas y Conceptos Filosóficos. España. Editorial Océano.
- López (2020), Universidad Saludable y Bienestar Pedagógico desde la mirada del Docente Universitario. Tesis doctoral, instituto pedagógico “Luis Beltrán prieto Figueroa”, Barquisimeto.
- Llovera, J. (2021). El proceso tutorial. Un encuentro entre el tutor y el sujeto investigador. Venezuela: IDSE.
- Martínez, M. (1999). La investigación cualitativa etnográfica. (1ª reimp.). México: Editorial Trillas.
- Martínez M. (2006). La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método. (2ª. Reimp). México: editorial Trillas.
- Maslow, A. (1943). Motivación y Personalidad. 2da Edición. Sagitario.
- Maslow, A. (1979). El hombre autorrealizado. 3ra Edición. Cairos.
- Méndez, E. (2003). Cómo no naufragar en era de la información Investigativa. Maracaibo: EDILUZ.

- Moscovici, S. (1979). *Psicología social, II*. Barcelona: Paidós. CBC-UBA. Argentina.
- Morin, Edgar. [1991]. *El método. Las ideas*. Madrid: Cátedra, 1992.
- Nietzsche, F. (1971) .*La voluntad de poder. Obras selectas*. EDAF. Madrid VP.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). Ginebra. Nueva iniciativa contra la violencia laboral, 2008. Disponible en: <http://www.org/wcmnp/grup/dgrerts>. [Consulta: 18 de Febrero del 2022].
- Organización Mundial del Trabajo (OIT), (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Salud en el trabajo*; Ginebra, Suiza.
- Organización Mundial de la Salud, (OMS) (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Suiza: OMS. <http://www.who.int/occupational/he>. [Consulta: 16 de Febrero del 2022].
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Décima revisión de la clasificación. Internacional de las enfermedades CIE-10*. Washington D. C.: Autor.
- Paud F. (2003) *La importancia de la ergonomía en los trabajadores de la salud*. En *Ciencia y Enfermería*. Vol. IX. (N.1), Disponible en:<http://redalyc.org/articulo.id//357899175>. [Consulta: 19 de Febrero del 2022].
- Pérez, A. (2018). *El impacto de las condiciones laborales en el desempeño de los profesionales*. *Revista de Investigación Laboral*, 25(2), 45-60.
- Rivando, (2019), *Identidad Profesional y Presión Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Barranco*, disponible en [eprints.ucm.es/36897](http://eprints.ucm.es/36897) [Consultado, 20 de Febrero del 2022].
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (14.ª ed.). España: Pearson Educación.
- Rodríguez (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España. Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, C. (2019). *Gerencia Sistémica, un Constructo Teórico basado en la Integralidad Laboral del Docente Universitario*. Tesis doctoral, Universidad Yacanbu. Acarigua, Portuguesa.
- Rogers, C. (1990). *On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

- Rusque, A. (2010). *De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa*. (4a. Ed.) Venezuela: Vadell Hermanos Editores C.A.
- Sallenave (2002), *La Gerencia Integral*. Grupo, Editorial. Norma. Chile San Paulo.
- Schweitzer, A. (2000). *The Philosophy of Civilization*. New York: Macmillan.
- Segar, M. (2015). *Well-being in the workplace: strategies for enhancing psychological health*. Springer.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. New York: Sage Publications.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Torres, C. (2010). La identidad como marco de referencia para entender el aprendizaje organizacional. En M. Flores Fahara y M. Torres Herrera, *La escuela como organización del conocimiento* (pp. 104-121). México: Trillas.
- Torres, (2020). Factores de riesgo Psíquico-emocional del entorno Laboral. Académico en la Universidad Politécnica de Madrid, disponible en [eprints.ucm.es/35897](https://eprints.ucm.es/35897) [Consultado, 22 de Febrero del 2022].
- Ugas, G. (2005). *La Articulación. Método, Metodología y Epistemología*. San Cristóbal. Ediciones del Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.
- Vaillant, D. (2007). La identidad docente. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional. *Tendencias en la Formación Permanente*.
- Vázquez, F., Martínez C., y Rodríguez A. (2018). Bienestar emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana De Psicología Y Salud*, 9(2), 69-83. <https://doi.org/10.23923/rps.v9i2.337>.
- Walsh, K. y Gordon. (2007). Creating an individual work identity. *Human Resource Management. Review*, 1-16. doi:10.1016/j.hrmr.2007.09.001.
- Wilson, D (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-being: Test of a Model of Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588. View publication.

## **ANEXOS**



[Anexo A]  
**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**GUIÓN DE ENTREVISTA**

**Fecha:** 21/02/2022

**Tiempo:** 1 hora

**Institución:** Universidad Politécnica Territorial “Juan de Jesús Montilla”, Acarigua, estado Portuguesa.

**Ambiente:** Sala de Reuniones de Rectoría.

**Entrevistadora:** Msc. López Hilda

**Entrevistado:** Informante clave 1C.G

**Lugar:** Ciudad de Acarigua

**Municipio:** Páez

**INSTRUCCIONES:**

1. El instrumento guión de entrevista a profundidad se dirige a indagar e investigar a cerca de las categorías de análisis, Identidad sistémica, salud laboral, bienestar socioemocional y docente universitario.

2. Es oportuno que usted como informante clave proporcione información y significados basados en aspectos conceptuales y teóricos vinculados a; Identidad sistémica del docente universitario en el contexto de las universidades politécnicas territoriales.

3. En función a sus conocimientos y experiencias aporte información que considere importante para ser aplicada durante el proceso de investigación abordado en la realidad de salud laboral problematizadora del objeto de estudio.

4. De acuerdo a sus reflexiones e información facilitada para realizar la validez y fiabilidad de los significados otorgados que guiará el estudio de la realidad en función a los de esta problemática que requiere ser atendida para favorecer la salud laboral mediante un bienestar socioemocional en el docente universitario, con los elementos esenciales como contribución a la construcción teórica de las categorías de análisis seleccionadas.

5. La información que proporcionen como informantes clave tendrá un carácter de confiabilidad basada en repuestas al propósito general y específico de la investigación.

6. La información obtenida en el dialogo con los informantes clave será examinada en su validez y fiabilidad de acuerdo a los aportes dados a cada pregunta en función al significado otorgado para valorar la autenticidad de las respuestas suministradas.

7. Es importante que sus aportaciones sean consistentes con el propósito de obtener hallazgos de utilidad y pertinencia para la construcción teórica epistémico de identidad sistémica en la salud laboral, considerando la noción de bienestar socioemocional del docente universitario en contexto de las universidades politécnicas territoriales.

#### GUIÓN DE ENTREVISTA A PRELIMINAR

1. ¿Cómo es el estilo de gerencia en la Universidad Politécnica y su orientación al desarrollo de la identidad sistémica institucional?
2. ¿Cómo deberá entenderse el basamento ontoepistemológico y las derivaciones aplicadas en la salud laboral orientada al bienestar socioemocional del docente universitario?
3. Relate desde su experiencia ¿Por qué es importante conocer la incidencia del bienestar socioemocional en el docente universitario al desarrollar las actividades administrativas y académicas en el ámbito de las universidades politécnicas territoriales?

[Anexo B]

CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA PRELIMINAR

Cuadro 2: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 1 A. L.)

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INFORMANTE CLAVE N° 1
Identidad Sistémica	Estilo de Gerencia	<p>¿Cómo es el estilo de gerencia en la Universidad Politécnica su orientación al desarrollo de la identidad sistémica institucional?</p> <p>R. respondió que el estilo de gerencia dependerá del estilo del gerente puesto por el liderazgo que él tenga.....Sin embargo, el ambiente de trabajo está determinado por cada directivo o docente, de una forma particular como ejerce sus actividades tanto administrativas o académicas,..... Y según ellos, esto influye en las emociones de cada quién, según sean los estados de ánimos,.....Igualmente, afirmó que va depender de cómo se entiende cada situación, así que cada quien es productivo en la medida que desea realizar sus funciones tanto académicas como administrativas.</p> <p>Por otra parte, es necesario que exista la tranquilidad del docente para que trabaje motivado, rinda más y genere calidad educativa, sin embargo,.....considero que, existen debilidades en cuanto a las condiciones de trabajo que se dan de manera negativa para desarrollar las actividades académicas, en cuanto a su seguridad laboral, el tipo de ambiente de trabajo, los procesos de comunicación y el liderazgo.</p> <p>En cuanto a la identidad sistémica institucional, se necesita que el personal directivo y docente responda a la misión y visión de la universidad, con sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad académica, valores, cumplir las normas, leyes, reglamentos, creencias, costumbres, tradiciones, cultura organizacional, representada por calidad de servicio.</p> <p>Pero,.....se observa que hay debilidades de identidad institucional, por el desconocimiento de la verdadera realidad al desarrollar las actividades pedagógicas, de investigación y vinculación comunitaria que generalmente no están insertadas en los objetivos y metas de formación integral a los estudiantes. También, existe carencia de una visión sistémica sobre los cambios y transformaciones curriculares a través de Programas Nacionales de Formación (PNF), la interacción del docente universitario con el contexto de trabajo, las acciones referidas al trabajo, así carece de habilidades para definirse asimismo como perteneciente a un grupo de trabajo, dentro del contexto laboral y dar sentido a su vocación de servicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje, a fin de lograr la formación integral de sus estudiantes acorde con las necesidades y prioridades sociales.</p>
	Ambiente de Trabajo	
	Emociones	
	Calidad Educativa	
	Condiciones de Trabajo	
	Seguridad Laboral	
	debilidades de identidad institucional	

Fuente: López (2022).

[Anexo C]

**CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA PRELIMINAR**

**Cuadro 3: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 2 W.T.)**

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INFORMANTE CLAVE N° 2
Salud Laboral	Salud laboral Riesgo Enfermedad laboral Desequilibrio mental Bienestar físico Labor docente Salud del docente Calidad de vida del profesor Satisfacción laboral Salud Mental	<p>2. ¿Cómo deberá entenderse el basamento ontoepistemológico y derivaciones aplicadas en la salud laboral orientada al bienestar socioemocional del docente objeto de estudio en las universidades territoriales politécnica?</p> <p>R. Considero, que se puede entender que la salud laboral depende del ambiente y condiciones de trabajo que tengamos para el momento de ejercer las acciones docentes universitarias, si no contamos con estos elementos correríamos el riesgo de que nuestra salud se verá afectada mentalmente y nos llevara a un desenlace desfavorable de salud, como padecer de enfermedad laboral..... como por ejemplo el desequilibrio mental, esto sucede, bien sea por las malas condiciones o simplemente por trabajar bajo presión...Por jefes autoritarios, matriculas altas de estudiantes, alta carga de horas académicas, multitud de responsabilidades entre otros.</p> <p>También, concibo con mi visión ontoepistemológica, que sin duda alguna.... Que si trabajamos bajo estas condiciones emocionalmente nos vamos a ver afectados y por ende carente de bienestar. Pero si trabajamos en condiciones agradables y con todas nuestras herramientas de trabajo estaríamos satisfechos con nuestra labor docente,... .....entonces tendríamos un bienestar físico, mental y social saludable.</p>

Fuente: López (2022).

[Anexo D]

**CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA PRELIMINAR**

**Cuadro 4: Horizonte de deliberaciones y hallazgos encontrados en la investigación (Informante clave 3 M.P.)**

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INFORMANTE CLAVE N° 3
bienestar socioemocional	<p>Docentes universitarios</p> <p>Riesgos</p> <p>Desgaste socioemocional</p> <p>Condiciones favorables</p> <p>Salud psíquica y física</p> <p>Desgaste mental</p>	<p>¿Considera usted desde su visión como docente universitario que es importante conocer la incidencia del bienestar socioemocional en el docente universitario al desarrollar las actividades administrativas y académicas en el ámbito de las universidades politécnicas territoriales seleccionadas en esta investigación?</p> <p>R. Considero, que es importante destacar, los efectos que generan las causas que surgen producto de la impaciencia de algunos docentes universitarios, al desconocer la presencia de riesgos durante sus funciones docentes, que los hace vulnerables a desgaste socioemocional donde expone que..... “desde su óptica pienso que es necesario compartir la información, para conocer la forma de trabajar en condiciones favorables y proteger nuestra salud psíquica y física, así como el desgaste mental que nos afecta el autoestima, de manera que respondamos a las formas idóneas del control de nuestras actividades administrativas y académicas, donde el comportamiento diario en las diversas funciones profesionales sean productivas para ofrecer una educación con calidad”</p>

Fuente:

López

(2022).



[Anexo E]



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Información general del entrevistado:**

Descriptor: Pablo Bencomo  
Lugar de residencia: Bellas Artes Sector 8, casa 10 Acarigua Portuguesa  
Tipo de entrevistado: Docente Universitario  
Institución: UPTP "Juan de Jesús Montilla"  
Fecha: 23/10/2022 Hora: 09:00(am)

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD**

Teniendo en cuenta su opinión y/o reflexiones sobre la identidad sistémica en la salud laboral y el bienestar socioemocional en el docente universitario. A continuación, se le formularán una serie de proposiciones que desearía respondiera de la manera más sincera posible. Recuerde que su opinión es lo más importante en esta entrevista, por lo cual, este encuentro comprende solo un escenario para describir experiencias vividas del tema de estudio, sin asumir respuestas correctas o incorrectas, solo apreciaciones. Las preguntas son las siguientes:

**1- Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.**

Bueno yo considero que la salud laboral desde mi visión depende en primera instancia que exista una comunicación efectiva entre los personas que realizan los procesos, en segundo lugar contar con los recursos adecuados para evitar procesos tediosos que desgasta al recurso humano, respetar las normas de seguridad en los procesos para trabajar en armonía y no desviar los objetivos que conducen al éxito. También debo comentarte, en cuanto a la comunicación efectiva para trabajar en equipo, contar con herramientas y condiciones adecuadas para prevenir riesgo, esto es necesario para nuestra salud y así podemos cumplir la misión de la institución...Digo, aunado a una remuneración que premie al docente ejecutar funciones con éxito; en fin, entonces...cualquier de esos elementos no ejercidos adecuadamente son detonantes porque, diría yo... restan calidad de vida y el ejercicio de acciones laborales por ende es bajo en rendimiento académico, por tanto, incurre en lo referido a salud laboral. Ahora bien, la salud laboral induce que el recurso humano pueda ejercer sus funciones de forma armónica entre compañeros de trabajo sin desgaste al recurso humano que afecte mentalmente y buen escenario de trabajo; de allí, cualquier variable que genere una enfermedad atenta contra la salud laboral, de ser así estamos mal...

**2- Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la salud laboral dentro de la universidad donde labora.**

: En consonancia a la respuesta anterior Prof., hoy día post pandemia, los recursos para la gestión académica en la universidad han sido afectados y en muchos casos causa estrés, afecta el estado emocional del docente puesto que debemos ingeniar como hacer, buscar alternativas de solución para cumplir los objetivos. Opino que en todo proceso organizacional es necesario mantener un clima laboral adecuado para que el docente universitario logre desarrollar todo el potencial, donde sus componentes no trabajen en sintonía a sus objetivos, aunado al sentido de pertenecía de la fuerza laboral, afectará la salud de la misma. Sin embargo en la universidad este clima laboral no es el apropiado, entonces repercute de manera directa en el desempeño de las actividades académica, entonces opino que esta situación por ende afecta el estado emocional y la salud de nosotros como trabajadores de la docencia.

**3- En repuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.**

Bueno, puedo decir que por parte de la directiva y mis compañeros de trabajo en esta universidad politécnica me aceptan como parte del gremio docente, exploran y reconocen mis habilidades como docente con respeto, solidaridad y compañerismo, claro está, primero debemos conocernos e identificarnos como profesional docente y manejar emociones para construir mejores relaciones tanto con la gerencia como con los compañeros de

la docencia. También puedo comentar que, el reconocimiento de la habilidad docente a ejecutar intelectual y emocionalmente por parte de la gerencia influye en la salud mental del docente de manera positiva, esto es propio de los factores psicosociales, están relacionados al bienestar en salud mental, socioemocional y laboral dentro del contexto universitario.

**4- Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.**

: Particularmente pienso yo, que sentir respeto por lo que soy, realizo y apporto, contribuyen en la calidad de vida dentro de la institución. También puedo decir que, un docente emocionalmente sano podrá interactuar de manera positiva con sus estudiantes, así como resolver los conflictos de aula, pero además pienso que si por el contrario, el entorno laboral es inapropiado; puedo asegurar que carecería de condiciones de bienestar socioemocional, motivado al inapropiado entorno laboral; también puedo decir que a veces la adaptabilidad es fácil, pero si se siente algunas veces empatía como suele suceder en el trabajo, esto desequilibra emocionalmente e inestabilidad el trabajo. Sin embargo, a... otra cosa. Si manejas el estrés puedes enfrentar incertidumbres, entonces estaría reduciendo el riesgo laboral, desequilibrio emocional y la inestabilidad en el trabajo y así alcanzaras las metas a favor de tú calidad de vida.

**5- Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.**

Efectivamente, contar con la identidad sistémica de la salud laboral dentro de la institución, es un factor que demanda mayor productividad y una persona en armonía con lo que hace; en este sentido es un elemento clave para el bienestar socioemocional en el contexto universitario. Igualmente sin me quede nada más que decir, siempre me he reconocido a mí misma y de esta manera puedo llevar el control de emociones para que me facilite una mejor salud laboral, pero también, yo diría que es una habilidad desarrollar el control de emociones e identificar necesidades para atenderlas, que nos fortalezcan de forma integral como docente durante el desarrollo de nuestras actividades académicas, para finalizar esto entonces te cuento algo que puede pasar en nosotros o que está pasando; es que si el manejo del control de emociones no es el adecuado estarías próxima al fracaso, esta sería un condicionamiento del bienestar socioemocional para el docente universitario.

**6- Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.**

Las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mí, pienso que deben estar centradas en la ética profesional, el respeto a la persona, al planteamiento de ideas digo, porque si es dialogo estamos hablando de generar ideas y confiar en las capacidades, puedo decir también, que es muy importante el desarrollar la capacidad de diálogo entre el entorno laboral junto a la gerencia, puesto que ayuda a conocerse mejor, tenemos que ofrecer una comunicación afectiva a fin de facilitar la atención a los pensamientos y emociones donde podamos disfrutar las experiencias a cada momento siempre cuidando los hábitos, acciones y sobre todo la ética profesional, importante esto profesora. Bueno profesora..., yo diría algo más...que es preciso impulsar la capacidad de dialogar, escuchar y ser escuchado entre las partes, generar ideas, que la gerencia se interese en crear un clima laboral en armonía y en condiciones ambientales apropiado para que no afecte el estado de bienestar socioemocional particular de uno como docente, también opino que deben fluir ideas en función de mejorar interacciones, procesos, conductas, condiciones ambientales y otros aspectos que incidan directamente sobre el bienestar laboral y agrade el entorno de trabajo de la comunidad universitaria, de esta manera podemos ofrecer repuesta efectiva de calidad en el aprendizaje del estudiante y disfrutamos de salud laboral excelente. Bueno con esto termino



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**Información General del entrevistado:**

Descriptor: Dra. Beczabet Peña

Lugar de residencia: Av. Gonzalo Barrios, Conjunto residencial Los Mangos, calle B, casa 17, Barquisimeto/Lara.

Tipo de entrevistado: Docente Universitario

Institución: Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara

Fecha: 21/02/2023 Hora: 9,45(Pm)

**ENTREVISTA**

Teniendo en cuenta su opinión y/o reflexiones sobre la identidad sistémica en la salud laboral y el bienestar socioemocional en el docente universitario. A continuación, se le formularán una serie de proposiciones que desearía respondiera de la manera más sincera posible. Recuerde que su opinión es lo más importante en esta entrevista, por lo cual, este encuentro comprende solo un escenario para describir experiencias vividas del tema de estudio, sin asumir respuestas correctas o incorrectas, solo apreciaciones. Las preguntas son las siguientes:

**1- Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describe el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.**

Un bueno el significado, para mí la salud laboral es una área que promueve, protege es decir resguarda la salud de los trabajadores de cualquier tipo, que busca disminuir los accidentes y las enfermedades evitando los riesgos en el trabajo, también entiendo, la salud laboral como la reducción de los factores de riesgo durante la ejecución del trabajo., más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo, estas no deben ser inadecuadas y la organización del mismo. Por ejemplo como docente, si las condiciones de trabajo son inadecuadas en la que desarrolla la función docente, por ende la calidad de la enseñanza, la información y la formación académica estarán presentes los factores de riesgo y estos influyen en la en la salud laboral del trabajador universitario y por ende el rendimiento académico.

**2- Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la salud laboral dentro de la universidad donde labora.**

Hay amiga me pones difícil esta pregunta, déjame tomarme otro poquito de café. Te comento que como profesor activo note muy poco una verdadera salud laboral en la universidad. Para mí no hay un verdadero sistema de salud laboral que planifique, eduque a uno como docente y aplique medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales a nivel físico, mental y socioemocional. Es preciso realizar un proceso de análisis en la universidad para lograr un cambio en el sistema de salud laboral, para reducir estos riesgos laborales a los que estamos expuesto sin darnos cuenta, el daño mental que pueda suceder a cada docente en particular como es el riesgo mental o socioemocional y por qué no en general deberían iniciar por educarnos como ya te dije en función a medidas preventivas en general.

**3- En respuesta a la identidad laboral, relata la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.**

Amiga voy a responder un mensaje y continuamos; ahora sí, la atención socioemocional por parte de nuestros gerentes se traduce en mayor productividad, resiliencia y competitividad. Por ello, las instituciones educativas deben diseñar e implementar toda una estrategia de formación para cuidar del bienestar emocional de los docentes. En este punto también vi muy poco en mis años de servicios. Creo que falto formación para todos en cuanto a lo siguiente que te indico amiga: entender y regular las emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables, comunicación asertiva, inteligencia emocional, relaciones personales y conciencia social, todos estos nos conlleva a gozar de un bienestar socioemocional, importante aplicar estrategia de formación en materia de bienestar socioemocional. Amiga, para esto la oficina de talento humano juega un papel fundamental en su tarea es ofrecer un mensaje claro sobre la importancia de la salud socioemocional para conseguir los objetivos planificados. Falta de personal profesionales que se identifique en materia salud laboral y facilite el apoyo para ayudar a formar a las personas que lo requieran....

#### **4- Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.**

Que rico amiga llego unas galleticas con otra taza de café con leche. Mira amiga, te puedo decir desde mi punto de vista, la ergonomía trata de mejorar las condiciones de trabajo adaptando el trabajo a la persona teniendo en cuenta las características físicas y psíquicas de cada trabajador universitario. Ahora bien, te puedo ser sincero a mí nadie me indico nada de entorno ergonómico durante la ejecución de mi trabajo y yo considero este muy importante como máxima prioridad para el bienestar y perfeccionamiento de las condiciones laborales en especial para el personal docente, puesto que compartimos con grupos de estudiante con características, cualidades y conductas diferentes. Asimismo, te digo que al desconocer y no contar con condiciones laborales nos lleva a padecer de la salud, problemas que nos desequilibra mentalmente, bueno también ausentarse en el trabajo. Es decir trabajar bajo un bienestar y perfeccionamiento de las condiciones laborales apropiadas a los requerimientos del docente....lo padecemos....entonces amiga te puedo decir que el entorno ergonómico no es bueno.

#### **5- Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.**

Termino esta galleta y te contesto. En pocas palabras la salud laboral de los docentes yo diría que la gerencia tiene como objetivo principal dar a conocer los aspectos generales que afectan el bienestar emocional del docente, tanto físico, mental y social, sus principales factores de riesgo, así como el nivel de información en las funciones, carga laboral académica, trato y sobre sus derechos en materia de salud laboral. Amiga te puedo decir que es tarea de la gerencia universitaria garantizar el bienestar emocional del docente, sin embargo se desconoce la materia en salud laboral. Opino que debemos tener información acerca de las funciones del docente y carga laboral académica...importante esto sabe. Aaa un buen trato...

#### **6- Comente desde sus haceres, cualidades deben ser las condiciones de dialogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.**

Para finiquitar amiga tu entrevista tan amena. Te puedo indicar desde mis experiencias que las condiciones en las que se desarrolla la actividad del docente, la calidad de la enseñanza, la organización de la universidad, la información y la formación en materia de riesgos laborales, entre otros. Son algunos de los condicionantes que repercuten en la salud laboral de los docentes. Ahora bien, para poder hacer frente a los riesgos es necesaria la comunicación y la colaboración fluida entre todos los profesionales que intervienen en la educación: profesorado, psicólogos, pedagogos, técnicos de las administraciones, entre otros, también es fundamental elaborar una estrategia de información objetiva sobre los riesgos para la salud laboral de los docentes. Para finalizar, amiga te puedo decir que en la formación de los futuros profesores en su paso por las universidades se debe hacer hincapié en aquellos aspectos a la función docente, en suministrar estrategias de información de cómo evitar sufrir de los trastornos mentales a propósito de sostener un agradable bienestar socioemocional en el docente universitario a fin de suministrar calidad de enseñanza en la comunidad universitaria.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Información General del entrevistado:**

Descriptores: Karelys Gutierrez

Lugar de residencia: Barquisimeto Estado Lara

Tipo de entrevistado: Docente Universitario

Institución: Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello (UPTAEB) Lara

Fecha: \_16/\_02\_/2023 Hora: 10:12(\_am\_)

**ENTREVISTA**

Teniendo en cuenta su opinión y/o reflexiones sobre la identidad sistémica en la salud laboral y el bienestar socioemocional en el docente universitario. A continuación, se le formularán una serie de proposiciones que desearía respondiera de la manera más sincera posible. Recuerde que su opinión es lo más importante en esta entrevista, por lo cual, este encuentro comprende solo un escenario para describir experiencias vividas del tema de estudio, sin asumir respuestas correctas o incorrectas, solo apreciaciones. Las preguntas son las siguientes:

**1. Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.**

La diversificación de actividades de los profesores universitarios con aumento de responsabilidades por ejemplo, carga laboral y presión laboral puede desencadenar situaciones de estrés causa segura de enfermedad, al realizar tareas para las cuales no fue formado y por consiguiente afectar la salud de los docentes con disminución del rendimiento de estos. Y toma más relevancia aun cuando los docentes presentan patologías médicas de base y enfermedades crónicas en el docente que se pueden agravar o reactivar en situaciones de carga laboral y presión laboral, sumando además, la crisis económica existente en nuestro país hoy día.

**2. Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.**

Considero que no contamos con equidad y una buena distribución en los roles y la carga laboral para todos los docentes. Sin embargo, Como docente de la institución desconozco si la gerencia ofrece seminarios referentes a la salud laboral, la verdad no hay programas de salud laboral que oriente de cuáles pueden ser los riesgos psíquicos y mentales a los que podamos padecer, sé que el estrés es un factor determinante que nos afecta la salud sobre todo al docente, es necesario controlarlo, ya sea por el exceso de matrícula o múltiples responsabilidades tanto académicas como administrativas, como te comente al principio profesora, la incorrecta distribución en los roles y la carga laboral que luego repercute en el bienestar de la salud socioemocional del docente. Dese esta perspectiva es importante que la directiva de la universidad otorgue protección al trabajador, oportunidades de desarrollo a propósito a través de seminarios relacionados a la salud laboral para fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo, mejorar el autoestima y así lograr identificar los de riesgo psíquicos y mentales relacionados con el trabajo capaces de generar un efecto perjudicial para la salud del trabajador docente, como controlar el estrés, así como potenciar factores con efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar en la salud socioemocional del docente.

**3. En respuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.**

Bueno...me identifico en todo momento con cada proceso académico gracias a la atención de la directiva. Pero vale decir, que hace falta identificarse con los compañeros, mostrar pertinencia con la institución, además es tarea de todos reconocer y reflexionar sobre nuestras propias emociones por el bien de nuestra salud mental, relacionarse bien con los demás y ejercer empatía entre todos...esto influye de forma positiva en lo socioemocional ... también aprovecho la oportunidad de esta entrevista para decir, que la identidad laboral nos representa en el desarrollo de sí mismo como docente, centrados en conocimientos, habilidades, conductas y objetivos que surgen de nuestra interacción, por otra parte pienso que la atención socioemocional es tarea de la gerencia promover el bienestar integral de la comunidad universitaria para garantizar la salud mental en el trabajo del docente universitario entonces diría que hay deficiencia en la atención socioemocional....con esto termino.

**4. Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.**

Vale resaltar, la escasez de recursos y herramienta de trabajo que dificulta desarrollar de manera satisfactoria las actividades académicas, el no contar con estas herramientas de trabajo y un ambiente de trabajo con condiciones apropiadas genera estrés y a su vez desencadena un desequilibrio emocional en el trabajador, afectando de manera negativa el bienestar y la salud laboral del docente. Entonces puedo expresar que si contamos con un entorno laboral favorable...un clima organizacional agradable, pues implica un equilibrio emocional positivo, que impulsará un eficaz rendimiento, desarrollo profesional, así como un bienestar mental y físico del trabajador docente universitario bajo un clima organizacional agradable.

**5. Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.**

Pienso que cuando nos identificamos con el trabajo y nos reconocemos a si mismo somos capaces de alcanzar habilidades socioemocionales, ahora si no contamos con condiciones de trabajo adecuadas nos agotamos, pero si tenemos un ambiente de trabajo agradable, empatía con los compañeros de trabajo entonces damos buenos resultados con el estudiantado y también, que aumenta el bienestar de todos, se logra obtener buenos resultados académicos, ya que cuando somos conscientes de nuestras emociones, nos sentimos con más control sobre las actividades que ejercemos y tomamos mejores decisiones en los procesos académicos. Entonces si padecemos de estas cualidades como docente y de inadecuadas condiciones de trabajo estaríamos en un fracaso profesional afectando nuestro estado emocional.

**6.- Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.**

Yo digo profesora para mi es relevante, que existan canales de comunicación siempre deben permanecer abiertos para que sea asertiva. Es importante tomar en cuenta opiniones y sugerencias de ambas partes que permitan una buena retroalimentación. ¡Y más importante aún!, velar porque las instalaciones universitarias se mantienen en óptimas condiciones para un buen desenvolvimiento de las actividades académicas. Igualmente es preciso adaptarse a la convivencia entre la comunidad universitaria desde la gerencia hasta la población estudiantil a propósito de mantener un equilibrio emocional. Entonces, si se facilita la interacción social, permitiendo canales de comunicación asertiva para promover la conducta social se lograría además del equilibrio mental y físico, un bienestar socioemocional en la salud laboral del docente que resultaría un educador universitario con calidad académica.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**Información General del entrevistado:**

Descriptor: \_ Carlos Brito  
Lugar de residencia: La Floresta Barquisimeto estado Lara  
Tipo de entrevistado: Docente universitario  
Institución: Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB)  
Fecha: \_\_16\_\_/\_03\_\_/\_2023\_\_ Hora: \_2\_\_: \_02\_\_ (\_pm\_)

**ENTREVISTA**

Teniendo en cuenta su opinión y/o reflexiones sobre la identidad sistémica en la salud laboral y el bienestar socioemocional en el docente universitario. A continuación, se le formularán una serie de proposiciones que desearía respondiera de la manera más sincera posible. Recuerde que su opinión es lo más importante en esta entrevista, por lo cual, este encuentro comprende solo un escenario para describir experiencias vividas del tema de estudio, sin asumir respuestas correctas o incorrectas, solo apreciaciones. Las preguntas son las siguientes:

1. Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.

Te comento que para mí la salud laboral dentro de las funciones académicas pienso que consiste en lograr un bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores docentes, es importante conocer cómo prevenir los riesgos que nos afecta la salud principalmente la parte socioemocional motivado por las condiciones de trabajo y los riesgos que no son más que agentes que afectan nuestra esto no cauca problemas en el bienestar físico, mental y social, entonces para que exista salud laboral las instituciones universitarias deberían darnos a conocer cómo prevenir los riesgos o saber cuándo estamos en presencia de ellos al momento de ejecutar las actividades académica a fin de evitar consecuencias, como daños de nuestra salud para así gocemos de calidad de vida.

2. Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la salud laboral dentro de la universidad donde labora.

A pesar de la importancia del rol como docente, opino que los avances en la salud laboral en la universidad no han alcanzado su desarrollo en el proceso organizacional, existen debilidades que perjudican la calidad de vida del docente, se pueden expresar en diversos momentos, por ejemplo en el desgaste físico y mental del docente. También diría a modo de sugerencia, que la organización debe darle la mayor importancia al tema de salud laboral y seguridad en el trabajo, dado que es fundamental para la planeación, desarrollo de programas preventivos y condiciones de ambiente de trabajo, la cual debe ser coherente con las necesidades reales de este sector laboral. Desde este punto de vista puedo asegurar que la universidad no impulsa cultura de formación profesional relacionada a protección de la salud laboral y seguridad en el trabajo, precisas para identificar situaciones potenciales de riesgo en su labor. Para finalizar...tengo que comentarlo... hay limitaciones en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por tanto creo necesarios dar a conocer y adaptar Programas Preventivos y condiciones de ambiente de trabajo.

3. En respuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.

: Para iniciar me gustaría primero hablar sobre la atención socioemocional por parte de la gerencia, es una atención poca afectiva, puesto que el docente solo se centra en dar clase, no se preocupa por conversar con la gerencia, en mi caso es así, entonces sin darnos cuenta nos distanciamos, por ende nos afecta la salud socioemocional. Por otra parte, pienso que la gerencia debería empatizar mejor con nosotros para mejorar nuestra comunicación, que nos ayuda a estrechar lazos con los demás para fortalecer nuestra autoestima y facilitar una mayor conexión con uno mismo. Ahora bien, toca hablar de mis compañeros de trabajo en la universidad: suena extraño... entre nosotros vale decir que existe un gran sentido de pertinencia, relaciones interpersonales sanas, siento que mis compañeros y mi persona nos identificamos desde un punto de vista emocional relacionadas al conocimiento, dando lugar a un sentido afectivo que nos permite reconocer lo que somos, esto conlleva al desarrollo en la salud socioemocional con posibilidades de menos conflictos interpersonales... y al mismo tiempo se alcanza

niveles de satisfacción en el trabajo y bienestar en la salud laboral... concluyo una atención socioemocional positiva mediante la comunicación por parte de la gerencia.

4. Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.

Continuando con esta entrevista te puedo decir profesora que las condiciones de bienestar en la universidad politécnica.....no son las más apropiadas que digamos, yo particularmente no siento empatía con mis compañeros, solo me limito a dar clase dado factor tiempo, esto afecta mi bienestar tanto: físico, mental, emocional y social e incide en el equilibrio personal, creo profesora hay necesidad de repensar como lograr promover estrategias socioemocionales que nos ayuden a entender y manejar las emociones a propósito de sentir y mostrar empatía por los demás compañeros de trabajo y de esta manera se minimiza los efectos negativos o de riesgo de salud laboral en el docente, porque si no contamos con salud laboral, el rendimiento académico es nulo. También te tengo que decir algo con respecto al entorno laboral o condiciones de trabajo son inadecuadas. Igual es imprescindible socializar entre nosotros mismo, disfrutar de comodidad laboral, así como herramientas de trabajo y seguridad laboral para que de este modo aumente considerablemente la satisfacción laboral, desde esta perceptiva la ergonomía favorece las condiciones de trabajo, el ambiente y garantiza desarrollar estrategias de bienestar socioemocional en el docente que labora en esta universidad...sería feliz si esto fuese la realidad...pero no es así. Son inadecuada las condiciones. Triste decir esto pero es la realidad.

5. Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.

Opino que, la salud laboral se debe al control de nuestras emociones. Debemos aplicar habilidades para controlar las emociones negativas y desarrollar las positivas, por ejemplo el bienestar socioemocional a... otra punto importante es reconocer y visualizar lo mejor de sí mismo para manejar con éxito las emociones, las relaciones interpersonales con nuestros grupos de trabajo docente, otro punto sería un buen ambiente de trabajo seguro, de lo contrario vamos directo al fracaso, entonces pasamos a ser partícipes de nuestra propias decepción, por ende nos afectara la salud laboral, desde este contexto profesora puedo acotar la importancia de la salud laboral para nuestro bienestar socioemocional es vital, dado que procurar el más alto bienestar físico, mental y social garantiza la calidad de vida, aparte, facilita la capacidad de controlar las emociones en el ejercicio de funciones y dar repuestas relacionada al aprendizaje efectivo para la comunidad estudiantil en general por parte del docente universitario.

6. Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.

**Entrevistada:** Seguimos con la entrevista... las condiciones de dialogo deben ser ajustada a una información veraz, es preciso que la gerencia pueda direccionar los procesos, orientar y conducir las actividades académico sin ejercer presión sobre la ejecución de las mismas a propósito de lograr una satisfacción laboral, puesto que al ejercer presión promoverá el desequilibrio mental o estrés entre los docentes..... e insatisfacción laboral, por otra parte, vale decir que es tarea de la gerencia velar por las condiciones ambientales y la salud de los trabajadores docentes, además me parece oportuno incorporar en la gerencia como condición de dialogo un elemento importante para el bienestar socioemocional que no es más que crear códigos de conducta, desarrollar interacciones comprensivas y alentadoras con los docente, que por ende estimula el estado emocional e impacta de forma positiva en el bienestar y la salud laboral, bajara el grado de insatisfacción laboral entre los docentes universitarios. Finalizamos....

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**Información General del entrevistado:**

Descriptor: Robert Terán\_  
Lugar de residencia: \_Chivacoa Estrado Lara  
Tipo de entrevistado: \_Docente Universitario  
Institución: Universidad Politécnica Arístides Bastidas (UPTYAB)  
Fecha: \_24\_/\_06\_/\_\_2022\_\_ Hora: \_10\_:\_\_24\_ (\_am\_)

**ENTREVISTA**

Teniendo en cuenta su opinión y/o reflexiones sobre la identidad sistémica en la salud laboral y el bienestar socioemocional en el docente universitario. A continuación, se le formularán una serie de proposiciones que desearía respondiera de la manera más sincera posible. Recuerde que su opinión es lo más importante en esta entrevista, por lo cual, este encuentro comprende solo un escenario para describir experiencias vividas del tema de estudio, sin asumir respuestas correctas o incorrectas, solo apreciaciones. Las preguntas son las siguientes:

1. Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.

RT. Saludos, Hilda gracias por la oportunidad de participar en tu estudio, desde el punto de vista desde la docencia universitaria la salud laboral es concebida como la reducción de factores de riesgos dentro de la universidad, tomando en cuenta, que la universidad se prolonga en los ambientes académicos, unidades de producción, centro de investigación, en donde los docentes realizamos nuestras jornadas de trabajo, en nuestros puestos de trabajo donde se desarrollan actividades, muchas de ellas con sobre carga de horas, funciones, hasta con altas matriculas de estudiantes que de hecho es un factor determinante que afecta nuestra salud laboral y también nos altera la salud física y psicosocial. También te cuento que, Existen casos donde prevale la higiene industrial, por ejemplo en los Programa Nacional de Formación de Mecánica, Mantenimiento, Procesamiento y Distribución de Alimentos, Electricidad, Seguridad Alimentaria y Cultura Nutricional entre otros, debido que se debe considerar las herramientas adecuada al momento de realizar actividades prácticas, manipulación de agentes y sustancia peligrosas. Allí debemos estar orientados en cuanto al uso de herramientas, manipulación y procesamiento de sustancias a fin de prevenir la reducción de factores de riesgo tanto físicos como psicosocial. Bueno Hilda si conocemos bien el tema, nos instruimos como debemos trabajar sin alteraciones y riesgos, entonces tendremos salud laboral.

2. Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la salud laboral dentro de la universidad donde labora.

De verdad Hilda, en mi universidad existe el comité de salud laboral pero, a pesar de ello, florece una pobre cultura de salud laboral, necesaria para controlar el riesgo que asumimos por desconocimiento, donde **todos hemos sido cómplices** (autoridades, gerencia media, sindicatos, trabajadores) de que se encuentre detenido no sabemos cómo controlar estos riesgo ni cómo se generan, están dormitado, los propósito del comité son formidable, siempre se encuentra dificultad y no hemos podido iniciar los procesos para que lleven a feliz término, aparte del comité ya señalado, no existe otro proceso organizacional ni por la oficina de talento humano, ni los sindicatos de docentes, gerencia, administrativos y obreros. Entonces como docente nos afecta la salud, por que desconocemos la forma de advertir como controlar riesgo y no existe quien oriente en esta materia al docente universitario.

3. En repuesta a la identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.

: bueno puedo decir poco a lo que respecta en la universidad donde trabajo, las relaciones sociales y emocionales están permeadas por ambos estratos, te puedo decir, que como parte de la vida laboral, profesional existe personas que creen en uno y eso te permite agrandar tu entorno social. Ahora de modo general, en mi universidad existe un ambiente de reciprocidad, afinidad, un entorno social agradable, emocional, claro, siempre van concurrir puntos encontrados por algún conflicto de interés particular, pero, estos se superan emocionalmente. No

puedes permitir que te perturbe porque esto puede ser un riesgo para tu salud, te afecta emocionalmente y te causa desequilibrio mental...para que te des cuenta son aspecto que debes conocer.

4. Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.

sigamos con las preguntas profesor, La Universidad Politécnica Territorial del estado Portuguesa “Juan de Jesús Montilla”, en la actualidad la situación es un bastante crítica, existen espacios sin iluminación artificial y natural, otros tienen poca iluminación natural y artificial, mientras que existen, espacios sin iluminación artificial, pero, con excelente iluminación natural, bueno en fin, son escasas las condiciones de trabajo y bienestar socioemocional para el docente universitario, termina en una jornada laboral agotadora.

Las mesas y sillas, de modo general que se encuentra en los ambientes académicos, nos permite estar cómodos por periodo cortos, es decir, una actividad académica por espacio de tres horas, resulta agotadora por las sillas, existen algunos instrumentos y herramientas que nos permiten desarrollar algunas actividades prácticas, pero, no todas las que demanda el Programa Nacional de Formación. Conllevando a que el docente se encuentre una jornada laboral agotadora dada las escasas condiciones de trabajo y por ende nos afecta emocionalmente.

5. Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.

De forma sistémica, la salud laboral es un condicionante para prestar el mejor esfuerzo en la prestación del servicio, se encuentra constituido por un ambiente de trabajo adecuado, justo, ergonómico, desarrollando su jornada laboral, donde el trabajador docente universitario no se exponga a enfermedades. Unas condiciones que no estén aptas para prestar los servicios son detonantes para desmotivar al personal, para ello, se hace necesario y prioritario activar, despertar al comité de salud de la universidad, que nos oriente en salud laboral, donde nos permitan tener, espacios seguros, cómodos, ergonómicos para brindar una mejor jornada de trabajo bajo un ambiente de trabajo adecuado, esto permitirá fortalecer al talento

6. Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.

El gerente debe estar presto a escuchar a su personal, expresar un clima de cordialidad, tomar en consideración las sugerencias y aquellas que puedan ser puestas en prácticas llevarla a cabo, tener una relación social y emocional que garantice el bienestar con sus compañeros de trabajo pueden ayudar a superar las dificultades y sobre llevar esos momentos amargos, trágicos, también, te permitan expresar las emociones, en muchos casos, la procesión se lleva por dentro, pero, es bueno tener un apoyo que no permita hundirte más, o que no se te eleve el ego.

Bajo estas circunstancias el gerente y docente universitario debe tener un clima de cordialidad, agrado social con los trabajadores, debe ser, más que un superior y compañero de trabajo, un aliado al bienestar emocional de sus colegas estar en los momentos difíciles, en su vida personal, laboral y profesional.

¡Gracias por su colaboración!



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Información General del entrevistado:**

Descriptor: Llovera José  
Lugar de residencia: llano lindo  
Tipo de entrevistado: DOCENTE  
Institución: Politécnica Territorial Juan de Jesús Montilla (UPTJJM)  
Fecha: 20/06/22 Hora: 6:34 (pm)

**ENTREVISTA**

1- ) Partiendo de sus conocimientos como docente universitario, describa el significado que adquiere la salud laboral dentro de sus funciones académicas.

Saludos cordiales profesora Hilda Lopez encantado de compartir con este momento de elbanar gran escenario constructo epistémico pues mira desde mi percepción la salud laboral tiene diferentes vistas, porque al hablar de salud laboral debemos involucrarnos entre un elemento o un ciudadano totalmente lógico o sistémico puesto que hemos partir en principio de lo que es la ergonomía, partiendo de esas condiciones ambientales, de bienestar de provecho en la 1- 1- cual el docente en función dentro del contexto académico universitario se sienta agusto y conforme que genere una especie de conformidad de bienestar y satisfacción laboral, evitando así ese catamiento decaimiento en la cual perturbe o inhiba el correcto funcionamiento laboral desde las tres dimensiones primigenias que vendría siendo la docencia, investigación y extensión. Otro aspecto perentorio que veo a razón colar dentro de la salud laboral o sería lo que es el bienestar psicológico o socioemocional por cuanto los gerentes deben ir en cuanto a redescubrir una orientación, una acción gerencial dirigida en primero un control administración gestión emocional desde la perspectiva de la función gerencial para entrelazar o implicar el bienestar docente para que el docente se sienta cómodo en confianza a menos, que no perturbe el hecho de ir a la universidad a trabajar si no que se sienta a gusto genere un cómodo clima laboral un ambiente de satisfacción y de integralidad. Por eso se tiene que buscar una constitución de crear o constituir redes de trabajo que trascienda esos equipos de trabajo ubicar equipos multi y meta disciplinario que ubique o trascienda lo infraestructural, administrativo y lo académico claro a razón de su importancia que reviste gran importancia, pero se nutra también en el bienestar psicológico, altitudinal, funcional, ergonómico del hecho docente.

2- ) Desde su experiencia, comente el proceso organizacional en que se orienta la Salud laboral dentro de la universidad donde labora.

Si nos ubicamos en un proceso epocal, contemporáneo o actual en la cual reviste la vida universitaria en Venezuela y dentro de las universidades territorial yo diría que los procesos organizacionales están acéfalos o no de redirigen o no se ubican dentro su accionar o su practicidad al cien por ciento están como eso elementos acuesto por que recuerda que los docente desde el deploro de la descomposición del salario están generando acciones de supervivencia y sobrevivencia buscando trabajos externo que permitan generar el ingreso vital mensual para satisfacer las necesidades básicas tanto personales como familiares, a razón de ello los procesos organizacionales están prácticamente desprovistos de organización académica, investigativa o formativa, hoy día lo que se tiene es universidades ese centro infraestructural que quedo una vez para la formación y transcendencia académica. Por lo tanto esa salud laboral hoy día yo te diría que sería inexistente ya que todos esos elementos sociales político económicos personales implican o generan un resumen unitiplicador dentro de la salud laboral, hay estructura en decadencia, no iluminación, no hay control no hay ergonomía que motiva al docente a ir o ejercer funcionalidades, aunque suene un poco mercantilista debemos partir de un principio del bienestar y satisfacción económica para que el implique o incida en el bienestar productividad y direccionalidad de la acción docente.

3- ) En respuesta a la: Identidad laboral, relate la atención socioemocional manifestada hacia usted, por sus gerentes y compañeros en el contexto universitario.

Mira nosotros somos unos organismos como seres humanos que trasciende la racionalidad y se ubican ahorita dentro de los aspectos sentiente debemos pensar sintiendo y sentir pensando, ahorita hay una temática muy nutrida que son las organizaciones inteligentes y par debe ir toda la función gerencial dentro de eso proceso de complejidad que irrumpen que desbaraten que sean irreverente que construyan los elementos clasista y tradicionales de dirección, la dirección es dirigir recuerda que el gerente es un líder y debe transformar o reformar esa visión

retraída de ortodocia de direccionalidad y buscarse un aspecto gerencial una gerencia nutrida de inteligencia sentiente en la cual se ubique una identidad socioemocional puesto que como redes de trabajo una organización establecemos vínculos interconectados interconectado dialécticamente y dialógicamente por que construye un saber eminente un saber de sentido común en la cual tiene sentido y significado dentro de esa perspectiva dentro de esa comunidad dentro de ese rizoma multiplicador . ese sentido debe primero ser redescubierto o identificado por los gerentes para activar o reorientar o genera una matriz o un citanma de accionar gerencial que nutra reivindica o se vuelva revintuales el proceso gerencial haciendo un sistema a meno , donde no haya divisiones clasista por estructura y funcionamiento gerencial si no que sea todo un equipo de trabajo una red de trabajo consiente en la cual la conciencia de nutra y las perspectivas de desarrollo y talento personal nutran en beneficio para un conjunto una orquesta orgánica pues, cada uno tenga una función una sinfonía pero en conjunto se genere una melodía satisfactoria de grata escucha así debe funcionar. Desde la gerencia prácticamente como te diría en el tema anterior partiendo de que se está ubicando procesos de supervivencia en otros escenarios la gerencia es un elemento prácticamente distopico o paradójico puesto que cumple funciones netamente administrativas desproviedo los proceso gerenciales de gestión emocional, atención emocional de formación académica pero aunando no solamente de loa función gerencia si no también del desapego por esa razones que daba anteriormente aunque se mantiene un buen clima meno de interacción entre el personal docente siempre esta esa diatriba o eso nichos entre el bienestar productividad y desarrollo académico o recuperación o realce de la academias.

4- ) Mencione cómo son las condiciones de bienestar socioemocional desde su entorno ergonómico.

Pues mira en reiterada ocasiones te he dicho respaldo te he venido comentando si nos ubicamos en las condiciones socio labórale o ergonómicas de la universidad primero la vemos como en una especie de tierra de nadie la universidad desasistida prácticamente en su totalidad de esos horarios alterno en la cual se cumple funciones administrativas , académicas y de docencia. La universidad llega un momento donde quedad desasistida. Hay horario donde prácticamente uno va y va con temor porque está solo. La universidad no tiene iluminación para ejercer las funciones de academizar, de formación, de investigación de extensión, aunado a ello los estudiante se encuentran supeditado entre el mismo contexto político actual en la cual ocupan la mayor parte su tiempo en trabajos para complementar o atender sus necesidades básicas primarias asistencial salud vestimenta comida entre otros. Entonces que trae un desequilibrio deterioro, perturbancia de los proceso continuo de formación, entonces todo eso genera no un bienestar de ergonomía de satisfacción laboral de sistema organizacional acople o pleno. Por qué un habla donde las condiciones óptimas están por debajo de lo esperado no hay electricidad, no hay buena ventilación donde el techo prácticamente esta con un mojo. Son aspectos que implican de manera desfavorable al proceso de aprendizaje y de socialización epistémico de nuevo conocimientos y con ello loa función orgánica laboral del docente también se ve trastornada, entonces esa condiciones prácticamente sean perdido sean deconstruido no para un proceso de transformación de beneficio si no para un proceso de deuterio sistémico y continuo.

5) Narre desde su reflexión, cómo la identidad sistémica de la salud laboral, condiciona el bienestar socioemocional del docente universitario.

Mira primero tenemos que asumir la identidad quienes somos, quien soy, cuáles son mis fortalezas, cuáles son mis nichos o mis debilidades que debo trasformar en fortaleza es como una especie de identidad sistémica hacia un proceso de meta cognición o prospección profunda en la cual reconozco y me identifico como un ser capaz y pensante autosuficiente con bienestar y provecho , que debo implementar o proveer al contesto laboral esta competencias que de una u otra manera cada una de nosotras las tenemos y debemos integrales dentro dela funcione laboral. En toces identidad sistémica no hace una ilusión dentro de una integralidad, en la cual somos una unidad dentro de un conjunto,, entonces como unidad debemos identificarnos como esos sujetos capaz, pensantes, autosuficiente también reconociendo al otro como esas mismas capacidad y cualidades. Generando una red de trabajo de trabajo una redicularizacion que permita generar acciones en conjunto de manera visionaria y determinada de un principio constitutivo organizacional que busque el beneficio total, en este sentido el beneficio académico, organizativo, administrativo funcional y laboral, entonces estos elemento de identidad sistémica me permiten generar un proceso de bienestar laboral o socio laboral, porque , por que al momento de generar ese proceso de integralidad sistémica entre todas las persona que hacen vida activa allí, se puede generar un proceso también un proceso de recuperación universitaria no solamente una recuperación dentro de la infraestructura sino de la esencia de la identidad universitaria empezar a reconstruir la academia vivir y sentir la academia, se trata de generar un proceso de empoderamiento de enriquecimiento de no dejar todo por sobre hecho para el gerente, si no que el propio docente como actor activo y axiopracmatico se empodere de la realidad en beneficio de generar, proveer y transformar su propia realidad para un beneficio constitutivo entre todo, es de todos, o para todos y por todos , entonces se genera esa identidad sistémica de un aspecto total general, partiendo desde la base lo peculiar de los

sentiente y así también estamos dando respuesta a ese encargo social que como universidad debemos implicar, proveer a los elementos socio culturales de desarrollo académico, científico, tecnológico e investigativo.

6- ) Comente desde sus haceres, cuáles deben ser las condiciones de diálogo y respuesta gerencial, para mantener un bienestar socioemocional en el docente universitario.

Mira los gerentes deben salir de las oficinas, dejar de ser oficinista y convertirse realmente en sujetos activos en sujetos de cambio, social, de transformación, deben ir en contacto directos con las masas estudiantil, con la población docente administrativa y de servicio, todo ese cuerpo o musculo orgánico que constituye la universidad, generar debates, encuentro de saberes para reconocer, identificar esas falencias necesidades, esos gritos que declina o aclaman un cambio un bienestar un mejoramiento y generarte una acción organizacional pero a través de una delegación que no todo quede de puerta cerrada para el gerente, si no que a través de equipo de trabajo de esa masa intelectual de ese equipo de epistémico y activo genera cambios progresivos sustanciales identificado de su propio ser, raíces, de su propia esencia, con eso generaría entonces un proceso de bienestar socioemocional o socio efectivo por que abra mayor contacto directo, abra una escucha activa, una comunicación dialógica, interactiva sentiente y emocional que reivindique al docente su rol, su rol socializador, su rol integrador y su rol emocional. El gerente no solamente debe gestionar procesos, debe también crear procesos, atender proceso desde lo setiente, lo emocional, administrativo, social, pragmático, por eso ser gerente es una serie de competencia que va desarrollando durante la práctica, pero una manera hermética si no una manera sistémica que permita empreñar nuevo sentido y significado al hacer gerencial, Al hacer gerencia, una hacer gerencia es proceso reflexivo de acción, de cambio de transformación constante, no solamente dentro de la acción gerencial si no del individuo que ejerce función de gerencia puesto quien ingresa y quien se convive o transita en ese proceso gerencial y culmina en ese proceso gerencial genera un proceso de cambio, una conciencia, un proceso conciencia, en la cual identifica cambio, no solamente para generar un puesto de altura gerencial de jefatura, sino un puesto de uniformidad, equidad, de respuesta, de cambio, de comunicación, de diálogo y repuesta, por ello se tiene que crear una red de trabajo sentiente o inteligente también en su efecto para todos trabajen en un bienestar colectivo, de una satisfacción, que todos se sientan bajo una ergonomía sistémica, mental, psicológica emocional acorde. Aaa que las condiciones económicas no están dadas sí, pero cuando se genera un cambio ambiental, emocional, ergonómico, organizacional ya esto queda como un elemento de necesidad base pero un segundo alterno o un elemento alterno, puesto cuando tu disfrutas y desarrollas acciones de bienestar es como se dice nunca trabajas si no q disfrutas lo que haces, espero haber contribuido con este aporte a esta postura epistémica que transita dentro de eso nodo teórico que transcribe en esta investigación...un fuerte abrazo bendiciones