

Clima Organizacional: Ley de Género, Derechos Humanos y Conflictos Laborales (un estudio de caso)



Paula Andrea Plata Duarte

Universidad de Pamplona

Facultad de Artes y Humanidades

Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos.

2020

Clima Organizacional: Ley de Género, Derechos Humanos y Conflictos Laborales (un estudio de caso)

Paula Andrea Plata Duarte

Trabajo de Tesis de grado para optar al título de Magister en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos.

Directora

PH. D Diana Janeth Villamizar Carrillo

Universidad de Pamplona

Facultad de Artes y Humanidades

Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos.

2020

## DEDICATORIA

Esta tesis se la dedica a las mujeres que han marco mi crecimiento como persona y profesional a mi mamá Liliana Duarte Restrepo, mi abuela Gilma Restrepo y mi tía Cecilia Restrepo quienes han luchado por sus ideales y me han inculcado luchar siempre por mis sueños, ideales y mestas.

A mi esposo Jaime Yair Serrano Salazar y mis hijos María José y Emiliano Serrano Plata quienes son y serán siempre mi mayor motor para alcanzar cada una de las metas propuestas y por estar siempre a mi lado alentando cada uno de los pasos que dio.

A mis tíos Wilson y Orlando Duarte Restrepo quienes me enseñaron que debo siempre luchar por lo que creo y confiar en mí, que el único obstáculo en la vida y en mi desarrollo personal, profesional y académico puedo ser yo. Y quienes sin importar las condiciones o situaciones siempre me han brindado un amor de padres incondicionales.

A mi hermano Juan Sebastián Plata Duarte, por ser ese amigo incondicional que siempre me ha acompañado a lo largo de mi vida, siendo una parte esencial de mi desarrollo personal.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar quiero agradecer a mi directora de tesis la Doctora Diana Janeth Villamizar Carrillo, por apoyarme a forjar esta idea, por darme el empuje en cada momento, por estar al pendiente de mi desarrollo profesional.

A mi amiga incondicional Lezly Maritza León Cárdenas, quien me ha dado su apoyo y en especial los ánimos en los momentos en que más los necesité y a todas y cada una de las personas que participaron y me apoyaron en la culminación de este proceso educativo.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |     |
|--|-----|
| TITULO.....  | 8   |
| RESUMEN .....  | 9   |
| ABSTRACT.....  | 10  |
| INTRODUCCIÓN.....                                    | 11  |
| JUSTIFICACIÓN .....                                  | 14  |
| PROBLEMA .....                                       | 17  |
| Capítulo I. Propósitos y Marco metodológico .....    | 21  |
| 1.1.    Propósitos.....                              | 21  |
| 1.2.    Objetivo Específico:.....                    | 22  |
| 1.2. Marco metodológico .....                        | 22  |
| 1.3.    Validez y confiabilidad de las técnicas..... | 31  |
| Capítulo II. Marco Teórico.....                      | 39  |
| 2.1.    Estado del Arte .....                        | 39  |
| 2.2.    Marco Teórico .....                          | 49  |
| Capítulo III Resultados.....                         | 96  |
| Capítulo IV. Conclusiones y discusiones.....         | 181 |
| Capítulo V. Recomendaciones.....                     | 186 |
| Capítulo VI. Propuesta.....                          | 188 |
| 6.1.    Título:.....                                 | 190 |
| 6.2.    Presentación:.....                           | 191 |
| 6.4.    Objetivo: .....                              | 192 |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                    | 200 |
| ANEXOS .....   | 209 |

## LISTA DE TABLAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 1. Entrevista Semi-Estructurada personal Administrativo, Docente y Contratista. .... | 97  |
| Tabla 2. Análisis Categorial .....   | 148 |
| Tabla 3. Triaugulación Categorial.....   | 174 |
| Tabla 4. Estructura De Los Talleres:.....  | 192 |

## LISTA DE ANEXOS

|   |     |
|---|-----|
| Anexo 1. Formato consentimiento informado             | 209 |
| Anexo 2. Entrevista semi-estructurada                 | 210 |
| Anexo 3. Carta aprobación comité curricular Maestría. | 215 |
| Anexo 4. Solicitud aval inicio de investigación       | 216 |
| Anexo 5. Aval comité de ética                         | 219 |

## **TITULO**

Clima Organizacional: Ley de Género, Derechos Humanos y Conflictos Laborales (un estudio de caso)



## **RESUMEN**

El propósito de esta investigación es relatar las percepciones y experiencias de los administrativos, docentes y contratistas de la universidad de Pamplona en cuanto al clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral permitiendo el planteamiento de algunas estrategias de prevención aportando a la resolución de conflictos en la vida cotidiana, el cual se cumple utilizando una metodología de tipo cualitativa, los resultados son presentados por matrices de doble entrada desde el análisis de contenido, las conclusiones apuntan a que la presión del entorno laboral conlleva en algunos casos a comunicaciones no asertivas dentro de la comunidad Universitaria. Situación que afecta las relaciones interpersonales, lo cual permite proponer actividades que mejoren y fortalezcan el clima organizacional de la Universidad de Pamplona.

Palabras claves: Clima Organizacional, Ley de Género y Gestión del Conflicto

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to relate the perceptions and experiences of the administrative staff, teachers and contractors of the University of Pamplona regarding the organizational climate from the perspective of gender law as guarantor of human rights in the work environment allowing the approach of some prevention strategies contributing to the resolution of conflicts in everyday life, which is fulfilled using a qualitative methodology, the results are presented by double-entry matrices from the content analysis, the conclusions point to the pressure of the work environment it leads in some cases to non-assertive communications within the University community. Situation that affects interpersonal relationships, which allows to propose activities that improve and strengthen the organizational climate of the University of Pamplona.

**Keywords:** Organizational Climate, Gender Law and Conflict Management

## INTRODUCCIÓN

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas sin distinción alguna, éstos protegen a la población del abuso y/o opresión que pueden ejercer otro individuo.

En Colombia a pesar de los diferentes conflictos armados existentes que repercuten sobre la población civil, los derechos humanos se aplican en diversos entornos sociales, laborales y familiares incidiendo de manera relevante en la práctica de la igualdad y la dignidad humana.

Desde el entorno laboral, estos derechos son susceptibles de estudio, pues en ocasiones se vulneran a través del resquebrajamiento de las relaciones interpersonales y el surgimiento de ciertos conflictos que se suscitan en este medio.

El estudio del clima organizacional al interior de las empresas puede determinar las causas que generan la convivencia diaria entre los compañeros de trabajo que no todo el tiempo se encuentre en armonía; teniendo en cuenta la presión laboral, las diferentes cargas de trabajo asignadas al personal, el inconformismo entre otras situaciones que conllevan a que en algún momento se ocasionen conflictos que puedan constreñir los derechos del otro.

En la actualidad las empresas han planteado estrategias organizacionales enfocadas a mejorar el clima organizacional de los trabajadores y a determinar las causas que pueden generar un perjuicio en el mismo; esto teniendo en cuenta, la gran afectación que tienen la institución si sus trabajadores se encuentran desmotivados o ven afectados su entorno laboral. Este tipo de actuaciones de las empresas permiten que se identifiquen las necesidades reales que se tienen y permite que a futuro se mitiguen la afectación o daño del trabajador frente al clima laboral.

Así mismo, el gobierno nacional con el objeto de dirimir los conflictos derivados del entorno laboral, a través del Ministerio de Trabajo expide la resolución 00000652 de 2012, en la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

*“Igualmente, los autores citan lo relacionado con el radicado de 2006 donde nace una ley contra el acoso laboral, la Ley 1010 de 2006, la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.* (Aparicio, 2019.P.137).

Sin embargo, en primer lugar, es de resaltar que algunas instituciones a la fecha no tienen implementado este comité al interior de las mismas y no han puesto en marcha mecanismos que prevengan los conflictos internos y generen un mejor entorno laboral para sus empleados.

Por lo anterior, el objetivo de este trabajo es relatar las percepciones y experiencias de los agentes gestores de la oficina de gestión del talento de la universidad de Pamplona en cuanto al clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral permitiendo el planteamiento de algunas estrategias de prevención aportando a la resolución de conflictos en la vida cotidiana; estrategias que buscan mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores y las cuales deben ir directamente ligadas con la medición del clima organizacional, el cual determinara cuales son las situaciones tanto positivas como negativas que inciden en el ámbito laboral.

En concordancia con lo anterior, y al entrar a analizar la Universidad de Pamplona sede pamplona de Norte de Santander, nos encontramos que se presentan diversos conflictos en el

entorno laboral, por las diversas dificultades laborales entre las cuales se encuentran las condiciones contractuales, estrés, acoso laboral y cargas laborales asignadas al personal administrativo, etc. generando de esta manera un inadecuado ambiente laboral.

Para el caso concreto, se ha elegido como población objeto de estudio de este trabajo los administrativos, docentes y contratistas de la Universidad de Pamplona.

Resultados que alimentan la línea de investigación: conflictos, de la Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos, siendo este trabajo un campo de acción específico que desarrolla un marco teórico desde los temas objeto de estudio, como son: Clima Organizacional, Género, Derechos Humanos, Talento Humano y Gestión de Conflictos, con una metodología de corte cualitativa, fenomenológica, explicativa y transversal, en pro del mejoramiento de la forma de transformar conflictos desde la perspectiva de género y de los derechos humanos.

Las conclusiones más significativas plantean que el clima organizacional de la Universidad no es el adecuado teniendo en cuenta la mala distribución de las cargas laborales lo cual conlleva a que las relaciones interpersonales sean afectadas por la presión del diario vivir laboral, la implementación de la ley de género no ha sido efectiva al interior de la Universidad ya que a la fecha no existe una política referente al caso y se ve la apatía a la inclusión de personal de diferente o igual sexo o género; percibiéndose de esta manera la vulneración de los derechos a la igualdad, dignidad y libertad de los trabajadores y contratistas a causa de las actuaciones de los jefes o de sus iguales. Donde en el entorno laboral los conflictos se derivan de la desigualdad frente al trato o reconocimiento monetario y el mal manejo de los canales de comunicación entre los funcionarios.

Teniendo en cuenta estos aspectos se propone realizar actividades enfocadas a la comunidad universitaria centrado en mejorar el clima laboral.

## JUSTIFICACIÓN

El ambiente laboral del personal administrativo (carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y periodo), docentes y contratistas de la universidad de pamplona sede pamplona, el cual está directamente relacionado con las emociones derivadas de las relaciones inter-personal ha generado un malestar colectivo, y diversos conflictos. Situaciones que deben ser dirimidas al interior de la institución protegiendo a su vez la igualdad entre los trabajadores y su derecho a la dignidad humana.

Por consiguiente este estudio tiene como objetivo, buscar estrategias que desde la línea de conflicto de la Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos conlleven a mejorar el entorno laboral y las relaciones interpersonales que se desarrollan en cumplimiento de su labor y así prevenir llegar a las instancias previstas por la ley.

De igual manera el legislador, con el objeto; de salvaguardar la integridad del trabajador y de que los empleadores puedan solucionar este tipo de situaciones al interior de sus empresas a través del Ministerio de Trabajo expide la resolución 00000652 de 2012 la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, norma que ha tenido un impacto radical en el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores. Así mismo, a la fecha los empleadores no se han puesto en la tarea de indagar cuales serían las estrategias a implementar para el mejoramiento esta situación y la calidad del servicio prestado por sus trabajadores y en pro del clima organizacional de la empresa.

En este mismo orden y dirección es de mencionar, que es importante para el empleador y sus trabajadores tener claro en que consiste el clima organizacional y su relación con el género y los

derechos humanos. Ya que son conceptos que van de la mano al momento de salvaguardar la integridad personal del trabajador.

Es importante tener en cuenta, que uno de los problemas más claros se evidencia en las diferencias que existen en las formas de contratación, en los derechos derivados de las mismas y en las cargas excesivas de trabajo sin una adecuada remuneración e igualdad entre los trabajadores al momento de asignarlas entre otras. Situaciones que pueden llevar en algunos casos con el conformismo del personal y en otros la discriminación o bullying laboral que se puede configurar en acoso laboral.

El trabajo, además de considerarse una actividad económica que permite un sustento personal, es una utopía para aquellas personas que ingresan a la fuerza laboral frente a su desarrollo profesional y personal.

En este ámbito de desarrollo profesional el ser humano interactúa de manera constante y permanente con otros individuos que provienen de diferentes contextos sociales, culturales y profesionales; con los cuales, llevara a cabo el desarrollo de su labor acorde a los lineamientos legales entre los cuales se encuentra enmarcado el derecho al trabajo como fundamental en la carta política de Colombia Art. 25.

En concordancia con esto y con el objeto de evitar que se vulneren los derechos del trabajador o se vea afectado su clima laboral el legislador sanciona la ley 1010 de 2006 enfocada al acoso laboral y a su vez el gobierno nacional con el objeto de dirimir los conflictos derivados del entorno laboral, a través del Ministerio de Trabajo expide la resolución 00000652 de 2012, en la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Así las cosas, el objeto de estudio de este trabajo está enfocado a cómo el personal

administrativo, docente y los contratistas perciben el clima organizacional en el que se desarrollan desde el enfoque de la ley de género y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores de la Universidad de Pamplona sede Pamplona.



## PROBLEMA

Los seres humanos pasamos un número considerable de horas (8 a 12 horas) diarias realizando actividades laborales, que generan espacios para el crecimiento y desarrollo personal y social, sin embargo, la vida cotidiana y las condiciones laborales generan tensiones y conflictos que se convierten en un tema de interés investigativo cada día para la mejora de los procesos organizacionales.

Entendemos como sociedad que los conflictos son inherentes al ser humano, percibiéndolos como situaciones que dinamizan las relaciones interpersonales, generando diferentes percepciones desde la forma en la que se abordan los mismos; estos elementos, siendo parte de la condición humana, conforman de igual manera las empresas y cada una de sus dependencias.

Ahora bien, la Universidad de Pamplona como Institución de educación superior maneja aproximadamente mil ochocientos seis empleados para el año dos mil diecinueve, entre docentes y administrativos, en donde los conflictos son no solamente constantes, sino permanentes; así pues, las administraciones que manejan las instituciones en algunas ocasiones por desconocimiento y otras por violación de derechos, incurren en elementos como sobrecarga laboral donde se viola el espacio personal, maltrato al trabajador desde el reconocimiento de cada uno de los trabajadores y sus situaciones, acarreando en el mismo una sensación de discriminación.

Por otro lado, la discriminación se percibe desde diferentes ambientes y posturas, donde la sobrecarga laboral, los malos tratos, la violación a la vida privada, se da desde políticas de género, donde aún las mujeres son percibidas como inferiores, pero con la capacidad de hacer muchas más cosas, obteniendo menos remuneración y sin reconocimiento alguno, y aun así, siempre será vista como menor la labor ejercida por estas; de igual manera, sucede con las comunidades LGBTI, donde su orientación sexual demandará la forma en que serán tratados y hasta subvalorados en el

ámbito laboral, afectando las relaciones interpersonales mantenidas con los compañeros de trabajo e iguales, incluso fuera del ámbito laboral.

Frente al tema se habla de que existe un efecto de cristal sienta este un obstáculo invisible en el desarrollo profesional de las mujeres. Al contrastar la hipótesis planteada en este trabajo; “sí en el mercado de trabajo existen empleadores que prefieren contratar a hombres para ocupar los cargos más altos, entonces la mujer se verá excluida y por lo tanto discriminada reflejado por dicho efecto”

se llega a la conclusión de no refutarla, ya que se han dado evidencias empíricas sobre este fenómeno en las siete áreas analizadas.

Como sustento de lo anterior, y analizando los soportes teóricos y los resultados obtenidos, la mujer recibe un nivel de aceptación en el campo laboral diferente al del hombre, ya que el empleador prefiere contratar más hombres que mujeres, pues supone que el contratar mujeres acarrea más costos y existen más limitantes para ocupar ciertos cargos. Chávez, 2014, P. 29-45.

Teniendo en cuenta el abismal crecimiento de los casos presentados frente a la violencia laboral en que se ven expuestos los trabajadores día a día en sus relaciones sociales en el trabajo tanto a nivel mundial como nacional, problemática que conlleva a una afectación del bienestar y la integridad del individuo; quien se encuentra expuesto a las agresiones psicológicas, físicas y verbales, al igual, que al acoso psicológico y sexual. El legislador en Colombia sanciona la ley 1010 del 2006, norma que busca promover la seguridad y bienestar del trabajador.

Por lo cual, me permito abarcar la definición de violencia laboral así:

La Organización Mundial de la Salud ([OMS], define Violencia laboral como: “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. OMS, 2002 .P. 3.

Para la Unión del Personal Civil de la Nación ([UPCN], 2001, la violencia laboral se define como: “Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad” Poblete, M. y Valenzuela, S., 2005, versión on-line.

Con base a lo anterior,

la violencia laboral es entendida entonces, como todo acto agresivo ejercido durante un tiempo prolongado que afecten la dignidad del trabajador, así como sus derechos, su integridad física, psicológica, moral y sexual; a través de insultos, bromas sarcásticas, menosprecios, insultos, amenazas, apodosos denigrantes y burlescos, intimidación y desvalorización de las tareas realizadas, aislamiento, difamación, asignación de tareas inútiles y peligrosas, entre otras conductas que lleven hasta la pérdida del empleo. Álvarez y Payares, 2011. P.17.

De igual manea el legislador en Colombia establece en el artículo 2° de la ley 1010 de 2006

**DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato

o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Así pues, el tema de investigación se centra en los temas de ley de género y el clima organizacional desde la relaciones interpersonales, respeto espacio personal, motivación; violencia, derechos y deberes; igualdad, vida privada y dignidad; talento humano y gestión de conflictos.

Surgiendo la necesidad de abordar las siguientes preguntas que le darán peso al problema centra del presente trabajo:

¿Cómo se llevan a la práctica los derechos humanos (igualdad y dignidad humana), en el personal docente, administrativo (carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, periodo), y contratista de la universidad de pamplona sede pamplona, en relación al clima organizacional?.

¿Cómo se percibe el clima organizacional, las vivencias de la ley de género, aplicación de los derechos humanos y los conflictos en el entorno laboral de la Universidad de Pamplona en administrativos?

## **CAPÍTULO I. PROPÓSITOS Y MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo se establece la forma en la que se llevó a cabo la investigación desde unos propósitos específicos y una metodología de corte cualitativo Fenomenológico, explicativo y transversal, aportando a la línea de resolución de conflictos de la Maestría en Paz, desarrollo y resolución de conflictos de la Universidad de Pamplona.

### **1.1. Propósitos**

Este capítulo contiene los propósitos hacia los cuales se encamina la presente investigación, desde las categorías Clima Organizacional, Género, Derechos Humanos, Talento Humano y Gestión de Conflictos, dentro de la Universidad de Pamplona y en específico, la oficina de gestión del talento humano evidenciando la necesidad de normativa real para la institución.

#### **1.1.1. Propósito general:**

Relatar las percepciones y experiencias de administrativos, contratistas y docentes de la universidad de Pamplona en cuanto al clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral permitiendo el planteamiento de algunas estrategias de prevención aportando a la resolución de conflictos en la vida cotidiana, desde una metodología cualitativa.

### **1.1.2. Propósitos específicos:**

Para darle cumplimiento al propósito general, es imperativo plantear los siguientes propósitos específicos.

## **1.2. Objetivo Específico:**

Describir el clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral de los administrativos, docentes y contratistas de la universidad de Pamplona a través de entrevistas semi- estructuradas.

Analizar las concepciones que los administrativos, docentes y contratistas tiene acerca de los derechos humanos en relación a la ley de género y convivencia laboral, en la dinámica de la gestión del conflicto y el talento humano.

Proponer estrategias que puedan ser implementadas por la institución en pro del clima laboral en la Universidad de Pamplona.

## **1.2. Marco metodológico**

En este apartado se plantea el diseño y la forma de validación de cada una de las categorías abordadas en esta investigación que permitieron la propuesta preventiva para la aplicación de los derechos humanos en la Universidad de Pamplona.

### 1.2.1. Diseño

Es una investigación de corte cualitativo, fenomenológica, explicativa y transversar, pues la investigación se aborda en un solo momento de la vida de los participantes; explicativo porque está enfocado en responder por las causas de los fenómenos bien sean físicos o sociales; y fenomenológico pues busca descifrar la experiencia humana compartida; todo lo anterior aporta a la potencialización de la maestría en temas relacionados con la gestión del conflictos en las oficinas que tienen el como eje misional el bienestar laboral de los trabajadores de una institución.

Así pues, para Sandoval Casilimas (2002), una investigación cualitativa "se traduce en la necesidad de adoptar una postura metodológica de carácter dialógico en la que las creencias, las mentalidades, los mitos, los prejuicios y los sentimientos, entre otros, son captados como elementos de análisis para producir conocimientos sobre la humanidad, Por lo dicho, problemas como los de descubrir el sentido, la lógica y la dinámica de las acciones humanas concretas se convierte en una constante desde las diversas búsquedas calificadas de cualitativas." (34); Igualmente, Hernández Sampieri (2014), quienes definen el tipo de estudio fenomenológico como una exploración, descripción y comprensión de los que los individuos tienen en común desde la experiencia bajo un determinado fenómeno; Morán y Alvarado (2010), define transversal como una investigación que recopila datos en un solo momento de la vida, aspectos que en esta investigación se llevaron paso a paso, como aporte de investigación cualitativa en su rigurosidad y complejidad.

Así pues, desde la intencionalidad de plasmar las percepciones sobre el tema de esta investigación está enfocado en la línea de Resolución de conflictos; pues el tema del acoso laboral permea la sociedad en general y sobre todo cuando en términos de género se trata, pues no solamente cargan con el lastre del maltrato desde el jefe y el compañero en términos de cargas y trato o viceversa, sino que el tema del género aumenta la violencia al trabajador.

En concordancia con lo anterior, podemos establecer que para esta tesis se tomó como referentes las personas que se ha vinculado con la Universidad de Pamplona en sus diferentes modalidades o han contratado con los misma, como lo plantea Morán y Alvarado (2010), “La aproximación fenomenológica consiste en tomar como variables del estudio solamente aquellas que forman parte del fenómeno que se estudia”. Así: Participante administrativo 1 "Pues, mi entorno laboral actual digamos se dividen en los que son más cercanos en mi oficina, afortunadamente, me encuentro en una oficina donde mi entorno laboral es excelente, no tengo ninguna queja ni con mis compañeros, ni con mi jefe inmediato; ya si es en el entorno general de toda la Universidad ya si es diferente, porque la oficina en la que yo laboro no interactúa con toda la universidad, si, con talento, jurídica, secretaria general y sistema de gestión de calidad, son como las más, pero no es una oficina donde participen todas las instancias de la Universidad; pues entonces, con mis otros compañeros son pocos los espacios que compartimos, pues porque la oficina no se presta para compartir más espacios con ellos, por las funciones que tenemos."

## **1.2.2. Participantes.**

### **1.2.2.1. Población**

Existen tres poblaciones; la primera, personal administrativo de la Universidad de Pamplona; la segunda, contratistas de la Universidad de Pamplona; y la tercera, docentes de la Universidad de Pamplona Norte de Santander, que para el año 2019 son respectivamente: administrativos 322, contratistas y docentes 1484.



### **1.2.2.2. Muestra:**

La muestra fue seleccionada de forma intencional y voluntaria Behar (2008), afirma que en el muestreo intencional el investigador selecciona los elementos más representativos según la investigación, lo cual hace necesario que se tenga algún tipo de conocimiento sobre la población a investigar. Hernández (2014), afirma que aquí los participantes acceden a participar sin presión y bajo su propia voluntad.

Para esta investigación, la muestra estuvo conformada por:

Tres administrativos de la Universidad de Pamplona, en Pamplona Norte de Santander.

Tres contratistas de la Universidad de Pamplona, en Pamplona Norte de Santander.

Tres docentes, uno tiempo completo ocasional y dos horas cátedra de la Universidad de Pamplona, en Pamplona Norte de Santander

Cada participante firmo previamente consentimiento informado y todas las entrevistas se aplicaron en las oficinas administrativas de la Universidad de Pamplona, en Pamplona, Norte de Santander. (anexo 1).

### **1.2.3. Categorías:**

Para la presente investigación se trabajaron cinco categorías principales, quienes a su vez estaban divididas en subcategorías.

#### **1.2.3.1. Categoría uno: Clima organizacional:**

Goncalvez (1997), define clima organizacional como "De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral."

### **1.2.3.2. Categoría dos: Género:**

Para esta categoría se tuvo en cuenta la definición de Aliaga (2004), “conjunto de valores, roles, comportamientos, actitudes y expectativas que cada cultura diseña y elabora adjudicándolos a varones y mujeres en función de haber nacido de un sexo u otro”.

### **1.2.3.3. Categoría tres: Derechos humanos:**

Para esta categoría se tuvo en cuenta la definición otorgada por Naciones Unidas (2018), "Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición"

### **1.2.3.4. Categoría cuatro: Talento humano:**

Para esta categoría se trabajó la definición otorgada por Chiavenato (2013), “La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional”

### **1.2.3.5. Categoría cinco: Gestión de conflictos.**

Santor (2006) citado por Domínguez (2015), menciona la gestión del conflicto como “Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí dentro de una organización, que impide conseguir sus objetivos de forma simultánea...”

## **1.2.4. Técnicas**

Para esta investigación se trabajó una entrevista- semiestructurada en tres muestras, manejando

las mismas categorías y las mismas preguntas para los tres grupos. Hernández (2014), define una entrevista como una reunión para conversar en donde se intercambia información entre los entrevistados y el entrevistador, ahora, la entrevista semi-estructurada permite el uso de preguntas adicionales con el fin de aterrizar la información, estas presentan una guía general de contenido, teniendo el investigador toda la libertad para el manejo de la misma y donde además inicialmente se realiza una prueba piloto, buscando la claridad de la misma.

#### **1.2.4.1. Técnica Entrevista semiestructurada.**

Las tres entrevistas contaban con las mismas categorías con el fin de poder realizar una triangulación de datos poblacionales en las cinco categorías, a saber: Clima Organizacional, Género, Derechos Humanos, Talento Humano y Gestión de Conflictos y las subcategorías, planteando un total de treinta y ocho preguntas (anexo 2).

Para la categoría clima organizacional se plantearon las siguientes preguntas:

- Relaciones interpersonales:

*Desde su vivencia, ¿cómo define las relaciones interpersonales en su entorno laboral actual?*

*¿Qué aspectos favorables tienen las relaciones interpersonales en su entorno laboral?*

*¿Qué aspectos deben mejorar de las relaciones interpersonales en su entorno laboral?*

*¿Para qué le sirven las relaciones interpersonales en su vida laboral?*

- Respeto espacio personal:

*Hablemos por favor de la distribución personal de los espacios (personal, familiar, de pareja) teniendo en cuenta el espacio laboral.*

*¿Cuáles son los aspectos desfavorables en la relación de espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral?*

*¿Qué aspectos deben mejorar en la relación entre sus espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral y por qué?*

- Motivación

*Cuénteme por favor de qué forma la Universidad y la dependencia en la que labora motivan su desempeño y el de sus compañeros.*

*¿Qué incentivos laborales ha recibido y por qué motivo.*

*¿Qué aportes haría dentro del manejo de la motivación en su entorno laboral?*

*De forma general, ¿Cómo considera es el clima organizacional en su ámbito laboral?*

En la categoría género, las preguntas correspondientes son:

- Violencia:

*¿Qué es para usted violencia de género?*

*¿Mencione cinco acciones que usted considere violencia de género?*

*¿De qué maneras cree usted que en su entorno laboral se puede dar violencia de género?*

*¿Conoce usted casos de violencia de género en su entorno laboral?, describa*

- Derechos:

*¿Cuáles derechos humanos considera importantes en su entorno laboral?*

*¿Explíqueme por favor, de qué manera cree usted se pueden vulnerar de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Por qué?*

*¿Cuáles son las políticas laborales de protección a los derechos humanos dentro del marco del género en su entorno laboral? ¿Por qué?*

- Deberes:

*¿Cuáles cree usted son los deberes de la Institución frente a la protección del género? ¿Por qué?*

*¿Qué normativa conoce sobre la ley de género que se aplique en la Universidad?*

*¿Qué aspectos se podrían mejorar en cuanto a los derechos y deberes en relación a las políticas de género?*

*De forma general, ¿Cómo considera el manejo de las políticas de género en el ámbito laboral?*

*¿En la vida diaria como considera se manejan los derechos y deberes en cuanto a género en los trabajadores en el ámbito laboral de la Universidad de Pamplona?*

Para la tercera categoría derechos humanos, se hicieron las siguientes preguntas:

- Igualdad:

*¿Cómo percibe usted el tema de la igualdad desde su entorno laboral?*

*Dentro del marco de la igualdad. ¿Qué derechos humanos se deben garantizar en el ámbito laboral?*

*Dentro del marco de la igualdad ¿De qué manera se puede sufrir la violación de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Cómo?*

- Vida privada:

*En su ámbito laboral, ¿existe el respeto por vida personal?, Describa*

*¿Qué aspectos positivos tiene su ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada?*

*¿Qué aspectos desfavorables cree usted hay dentro del ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada? Comente*

- Dignidad:

*¿Qué es para usted condiciones laborales dignas?*

*¿Dentro de un marco digno como considera es y se da su asignación laboral?*

*¿De qué manera considera las condiciones laborales que en la actualidad la Universidad de Pamplona le ofrece?*

En la cuarta categoría: talento humano, se trabajaron las siguientes preguntas

*Desde el marco laboral, cómo entiende usted la categoría talento humano*

*Como se da el sentido de pertenencia desde la oficina de talento humano con la institución.*

*Describe el ideal de la oficina de talento humano*

En la quinta categoría, gestión de conflictos, se abordaron las siguientes preguntas.

*¿Cómo entiende el concepto de conflicto en el ámbito laboral?*

*¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en su ámbito laboral?*

*¿Cuáles son los conflictos se presentan en su ámbito laboral en relación al género?*

Esta técnica usada para la presente investigación contó con una metodología cualitativa, desde el relato de cada uno de los participantes y bajo la comprensión de cada una de las categorías en los autores otorgados, su aplicación fue individualizada con una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos, previo consentimiento informado.

### **1.3. Validez y confiabilidad de las técnicas**

Para todo el proceso de la elaboración y finalización del análisis de la información recolectada se contó desde una mirada de doble experto, donde la investigadora y la directora diseñaron cada paso.

#### **1.3.1. Elaboración de técnicas.**

Para la presente investigación, la técnica se diseñó desde una doble mirada de expertos, planteando unas posibles preguntas y bajo la revisión de la directora de trabajo de grado se ajustaron poco a poco hasta llegar a las preguntas finales planteadas para la técnica, lo cual inicio el proceso de fiabilidad, en el tema de poder enfocados al propósito de la investigación y acorde al contexto a abordar.

#### **1.3.2. Juicio de expertos.**

Dando por terminado el proceso de elaboración de las técnicas, se realizaron tres juicios de expertos, usando la misma técnica para los tres grupos poblacionales, además de la firma de un consentimiento informado por cada participante.

En este momento de la investigación, cada uno de los expertos presentó las sugerencias pertinentes, mismas que se tuvieron en cuenta a la hora de pasar al siguiente juicio de expertos, hasta que las técnicas se validan por tres juicios de expertos y directora de tesis.

1. juicio de experto: Abogado, especialista en derecho laboral y seguridad social con estudios de maestría.

2. juicio de experto: Psicóloga con maestría en educación

3. juicio de experto: Filósofo con maestría en paz, desarrollo y resolución de conflictos

### **1.3.3. Prueba piloto:**

Bajo la previa valoración de las técnicas y ajustadas por cada uno de los juicios de expertos, se realizó la prueba piloto en administrativos y docentes, buscando verificar la claridad de la pregunta y la pertinencia de sus respuestas; además se solicitaban sugerencias desde el lenguaje y la forma en que estaban planteadas las preguntas, dando como resultado la técnica que se presenta dentro del capítulo de anexos, desde la premisa de lenguaje claro, concreto, entendible y adaptativo al coloquio regional utilizado.

### **1.3.4. Comité de ética:**

Con las técnicas revisadas con doble óptica investigadora, tres juicios de expertos, prueba piloto, revisión por co-directora y directora de tesis, se pasaron la técnica y el consentimiento informado, al comité de ética de la Universidad de Pamplona, buscando el aval para poder dar inicio a la investigación. (Anexo 5 Comité de ética).

Entre la solicitud y la entrega del aval del comité de ética de la Universidad de Pamplona, se dio inicio a las aplicaciones, así contando con los parámetros de confidencialidad y dignidad de las personas, cumpliendo con los requisitos de validez, confiabilidad y protección a la identidad de los participantes.

### **1.3.5. Triangulación poblacional:**

Las muestras trabajadas en la presente investigación, se ubicaron por efecto bola de nieve y la participación fue voluntaria y desinteresada. Se abordaron nueve profesionales, tres administrativos dos mujeres y un hombre, tres contratistas dos hombres y una mujer y tres docentes



dos hombres hora cátedra y una mujer tiempo completo ocasional, todos trabajadores de la Universidad de Pamplona.

Finalizado el proceso de aplicación de la técnica, se analizaron los resultados bajo triangulación poblacional, buscando diferencias y similitudes en sus respuestas.

### **1.3.6. Procedimiento:**

El procedimiento contó con trabajo de aproximadamente veinticuatro meses, que de manera general se construyó de la siguiente manera:

#### **Momento evolutivo uno:**

Iniciando la vida laboral, se evidenció que las perspectivas que se tenía como estudiante del clima organizacional, no corresponden a la realidad; al ingresar como funcionaria encargada de revisar los casos que se recibieron por concepto de convivencia laboral, empecé a analizar las diferentes causas que han generado los conflictos al interior de la Universidad de Pamplona, de igual manera en mi calidad de abogada laboralista, he generado una confianza con los funcionarios quienes se han acercado a manifestar sus diferentes inconformidades y malestar frente al trato recibido desde el entorno donde desarrollan sus funciones, independientemente de la naturaleza contractual, llegando al punto de vulnerar sus derechos. De esta manera, surge la preocupación por saber cómo los funcionarios y contratistas perciben el ambiente laboral en el que se desarrollan diariamente.

**Momento evolutivo dos:**

Se hace revisión de las normativas aplicables al caso, evidenciando que el gobierno nacional ha tomado medidas pero que no abarcan toda la problemática y que de igual manera son medidas insuficientes, ya que las empresas hacen caso omiso de las mismas, no siendo aplicadas por la institución. Al introducimos en el análisis de las normas que buscan la mejora del clima organizacional de una empresa como son la ley 1010 de 2006 y las referentes a la equidad de género, se evidencia que el enfoque de esta última se da a una población determinada como son las mujeres, siendo excluyente dado que no ofrece garantías laborales con respeto a la población LGTBI.

**Momento evolutivo tres:**

Una vez analizado el marco legal y las condiciones en que se desarrolla la labor del personal teniendo en cuenta el clima organizacional, el respeto por los derechos fundamentales del trabajador, se da inicio a la construcción y elaboración de una entrevista semi estructurada teniendo en cuenta la aplicación de las técnicas por triangulación poblacional enfocada al personal administrativo, docente y contratista de la Universidad de Pamplona. Con posterioridad estas técnicas fueron presentadas a la directora del proyecto para su aprobación. Contando con la respectiva aprobación de la directora del proyecto se presentaron ante el comité de ética.

**Momento evolutivo cuatro:**

Se dio inicio a la aplicación de las técnicas con posterioridad al juicio de expertos y prueba piloto a la población administrativa, docente y contratistas de la Universidad de Pamplona, de forma individualizada, contando con el previo consentimiento de la persona y dándole a conocer

el contexto académico en el que se daría uso a la información recolectada, esta aplicación se realizó por la investigadora, una vez culminada la aplicación se dio inicio al análisis de los resultados por triangulación de técnicas, análisis triangular, análisis de contenido, matrices de doble entrada, analizando así las categorías y subcategorías de las tres poblaciones de manera simultánea, para poder llegar a estas matrices se efectuó de manera inicial una matriz individualizada, las cuales se anexan.

### **Momento evolutivo quinto:**

Para poder dar cumplimiento a los objetivos de este proyecto se concluyen y se discuten con los diferentes autores del marco teórico los resultados obtenidos identificando cual es la realidad e inconformidades del personal administrativo, docente y contratista frente al tema en estudio y las posiciones ideales que se tienen frente al tema.

### **1.3.7. Análisis de la información (análisis de contenido).**

Desde una metodología Cualitativa se decidió realizar un análisis de contenido, el cual es entendido desde Hernández (2014), como la estructuración de datos no estructurados, estos datos pueden ser extraídos de las diferentes razones de los participantes y no se presupone un proceso lineal y se pueden desarrollar casi a la vez de la recolección de la información. Estas pueden estar dentro del marco de lo visual: fotografías, videos, pinturas, entre otras; auditivas como grabaciones; textos escritos como cartas, documentos; expresiones verbales y no verbales, en este caso audios de las entrevistas que fueron transcritas.

Esta herramienta de análisis de información tiene como propósitos explorar datos, darle estructura organizándolos por unidades y categorías, describir las experiencias de los participantes desde su óptica, con sus palabras y sus expresiones, además busca describir los conceptos,

categorías, los encuentros y desencuentros en función de otorgarle sentido desde el planteamiento del problema; comprender el de los datos, reconstruir dichas historias, vincular los resultados con el conocimiento disponible y finalmente, plantear las desde los resultados encontrados.

Para el análisis de datos se generó desde la observación de la bitácora, elemento que fue decisión de la investigadora, se continuó con la observación del ambiente, planteando la investigación y el objeto de la misma, reevaluando todo el proceso y haciendo las correcciones necesarias.

Toda la información recolectada, se registró mediante audios y se transcribió con el mayor cuidado, haciendo varios procesos de revisión, desde las ideas, sentido y ortografía. Sandoval (2002), afirma que independientemente de si las entrevistas son individuales o grupales, estas se deben copiar textualmente y guardar con nombres bajo estructura lógica y fácil de recordar; Ahora, Hernández (2014), recomienda tener en cuenta elementos como: sucesión de eventos, tipos de datos, grupos o participantes, ubicación del ambiente, tema o importancia del participante, lo cual se desarrolló con el grupo poblacional, aplicando las entrevistas semi-estructuradas a los administrativos, después a los contratistas y finalmente a los docentes; el tiempo de duración de cada una fue de aproximadamente una hora, donde cada uno de los participantes respondieron de manera voluntaria y desinteresada.

Así pues, toda esta información recolectada, se verá reflejada en las bitácoras las cuales tienen la función de recolectar de manera organizada toda la información, el proceso de análisis y las percepciones del investigador, estas deben contener todas las indicaciones desde el método usando, la codificación, las ideas, conceptos, categorías que van surgiendo; se debe mencionar toda relación desde la credibilidad y la verificación a fin de que cualquier investigador pueda verificar el trabajo.

Finalizado este proceso de transcripción, se continúa con las unidades de análisis en un primer plano; Hernández (2014) citando a (Saldaña, 2012; Matthew y Price, 2009a; Wicks, 2009; y Miles y Huberman, 1994), “La codificación tiene dos planos o niveles: en el primero (codificación abierta), se codifican las unidades (datos en bruto) en categorías; en el segundo, se comparan las categorías entre sí para agruparlas en temas y buscar posibles vinculaciones” (p: 426).

De esta manera, el primer nivel se entiende desde una combinación entre la identificación de las unidades de significado, categorizarlas y asignarles códigos a las categorías, analizando así cada una de las unidades de contenido, luego se toma la siguiente y se continúa con ese proceso buscando las similitudes y las diferencias; en esta investigación en particular, se toma cada una de las respuestas de los participantes previamente transcritas, se extraen de aquí las frases significativas por categoría y sub-categoría, hasta ubicar claramente las unidades de análisis enmarcadas en las respuestas comunes; consolidado así las categorías de la investigación.

Acto seguido, se procede con la investigación, para lo cual Hernández (2014), recomienda tener los siguientes elementos en cuenta, las descripciones completas de cada categoría, los significados profundos de cada una, la presencia de cada categoría y las relaciones entre las mismas, así, se lograron extraer las ideas similares, diferencias y lo sorprendente que surge de las respuestas de los participantes, lo que generó la teoría, donde la clasificación se dio desde las técnicas transcritas, el análisis de contenido por categoría especificando cada sub-categoría, posibilitando la creación de las matrices de análisis categorial por población.

Ahora bien, finalizado todo el proceso de análisis es importante tener en cuenta que para la veracidad de la investigación se debe contar con criterios de confiabilidad, ante lo cual, (Hernández: 2014) citando a (Mertens, 2010, y Guba y Lincoln, 1989), afirma que este criterio tiene que ver con la minimización de sesgos u opiniones del investigador, mediante estancias en

el campo, auditoría, triangulación, chequeo de los participantes y reflexiones sobre los prejuicios, creencias o concepciones del investigador.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1.Estado del Arte

A través de los tiempos se evidencia una constante frente a los conflictos entre los seres humanos, situaciones que puede ser interpretada de forma positiva o negativa, dependiendo del manejo que se le dio al mismo en el ámbito en que se generó.

Entre las causas que son generadoras de conflictos se encuentra la desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores; lo cual ha conllevado a un desinterés de los empleadores hacia esta situación o las causas que fundan la misma, ocasionando una tensión negativa en el ambiente laboral. Como consecuencia de este enfoque del empleador y el mal manejo de las disputas que se han desplegado en el ámbito laboral, han deteriorado las relaciones interpersonales de los trabajadores cada día.

A continuación, los referentes investigativos relevantes para este estudio.

**Título:** Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Una Pyme

**Tipo de trabajo:** Artículo de la revista anual de psicología PSICOTHEMA, Vol. 8, nº 2, pp. 329-335

**Autor:** Jesús F. Salgado, Carlos Remeseiro y Mar Iglesias, 1996

#### **Resumen:**

En los 30 últimos años se han realizado gran cantidad de investigaciones para estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una característica de dichos estudios es haber sido

efectuados en grandes empresas. Sin embargo, la estructura empresarial española está mayoritariamente compuesta por PYMES y, por tanto, podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Esta investigación trata de estudiar la relación entre clima y satisfacción en una PYME. Los resultados muestran que son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción. Por último, se discuten las implicaciones de los resultados y se sugieren algunas cuestiones a investigar.

### **Conclusiones:**

Los empleados valoran positivamente el clima organizacional sobre todo en las dimensiones de implicación, apoyo, autonomía, tarea, claridad e innovación. Por lo que respecta a las dimensiones de satisfacción laboral, tres aspectos muestran ser claramente satisfactorios (compañeros, trabajo y mando), y dos insatisfactorios (posibilidades de promoción y salario).

Por lo que se refiere al clima organizacional, los empleados perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles al propio tiempo cierto grado de autonomía y auto organización y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Con respecto a la satisfacción laboral, en términos generales los empleados se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), pero se manifiestan algo insatisfechos con las recompensas extrínsecas, es decir, con las posibilidades de promoción que sienten escasas y con el salario que es su fuente de insatisfacción principal.



**Título:** Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización

**Tipo de trabajo:** Revista Cubana Salud Pública vol.39 no.2

**Autor:** Dr. Alina María Segredo Pérez, 2013.

**Resumen:**

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición las cuales giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas institucionales, que permiten esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales.

**Conclusiones:**

Los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico.

El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.

**Título:** propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía De santa rosa de cabal.

**Tipo de trabajo:** Tesis de Maestría en Administración Del Desarrollo Humano Y Organizacional  
Universidad Tecnológica De Pereira.

**Autor:** Jhon Jairo Vargas Buitrago. 2010. Pereira - Colombia.

El ser humano es un ser social que se debe desarrollar en los diferentes ámbitos de su entorno encontrando como uno de estos el laboral, siendo este uno de los más complicados, ya que la mayor parte de nuestro tiempo nos encontramos en el trabajo e interactuando con nuestros compañeros. Siendo esto una conglomeración de diferentes entornos personales y sociales.

El propósito de este trabajo se centró en retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos al interior de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal, permitiendo, además, presentar una propuesta para introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura administrativa, además de ser un indicador de la gestión al interior de la administración mediante claros diagnósticos sobre cómo están impactando las políticas, los procedimientos y los cambios que se implementan y como los perciben sus colaboradores.

Concluye que la fortaleza de la alcaldía es contar con un excelente grupo de trabajo que permite el cumplimiento de los objetivos generando un ambiente laboral moderadamente bueno. No sin obviar la necesidad permanente de capacitación en relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación y aprecio por las ideas e iniciativas del empleado.

A través de este estudio se ha descubierto que a pesar de existir una buena relación entre empleados y jefes y entre iguales se requiere reforzar los conceptos de liderazgo y comunicación los cuales permiten que los conductos de información no se vean tergiversados, sino que cada día

mejoren.

**Título:** La Ideología De Género En El Derecho Colombiano.

**Tipo de trabajo:** Artículo. Dikaion 22-1 (2013).

**Autor:** Beatriz Eugenia Campillo-Vélez, Bogotá. Colombia.

Este artículo hace un breve estudio de la normativa y precedentes judiciales relacionados con la ideología de género en el ordenamiento jurídico colombiano. Estableciendo que la carta política de 1991 no establece el género dentro de su articulado si se refiere a la expresión “*sexo*”. Ante dicha situación la honorable Corte Constitucional hace alusión al principio de “igualdad de género” remitiéndose al artículo 43 de la Constitución Política norma que se expresa sobre hombre y mujer así:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

**Título:** Proceso de Enseñanza y Existencia o Ausencia del Síndrome de Burnout en los Docentes Tiempo Completo Ocasional de Clase Directa del Programa de Psicología Universidad de Pamplona.

**Tipo de trabajo:** Maestría en Educación Universidad De Pamplona.

**Autor:** Claudia Cecilia Aparicio Suárez. 2019. Pamplona - Colombia.

Marrau, C. (2004), El síndrome de Burnout y sus Posibles Consecuencias en el Trabajador Docente. La investigación es realizada por la Universidad Nacional de San Luis de Argentina y publicada en la revista fundamentos en Humanidades.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento para evaluar el síndrome de Burnout (SBS-HP), muestran que la mayoría de las puntuaciones registradas en las distintas subescalas se ubican, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, dentro del rango promedio; vale decir que, en ambos, el síndrome no se manifiesta en forma intensa, salvo en 3 hombres y en 14 mujeres, en los que las puntuaciones sobrepasan el límite superior del rango promedio. También se muestra que las puntuaciones tienden a ser mayores en el sector femenino de la muestra, aunque las únicas diferencias significativas se registran en las subescalas Insatisfacción o tensión laboral y Enfermedad y tensión. Estos resultados podrían indicar una mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a condiciones laborales poco favorables. Se observa que en la muestra de hombres la Insatisfacción o tensión laboral correlaciona en forma altamente significativa con la Tensión psicológica e interpersonal.

El objetivo de este trabajo era determinar el nivel de estrés de los docentes de las Universidades públicas en especial la Universidad de Pamplona enfocándose en el síndrome de Burnout el cual consiste en un tipo de estrés laboral, en el que el trabajador presenta agotamiento físico, emocional o mental teniendo como consecuencias la afectación de la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.

Concluyendo que el pensamiento pedagógico de la Universidad de Pamplona, desde la categoría de contexto académico permite alinear las políticas y necesidades institucionales al proceso de formación docente desde el desarrollo profesional, desde el desarrollo de un clima

laboral favorable, siendo así escenarios que se muestran en el pensamiento pedagógico, los cuales promueven y facilitan el ejercicio docente.

**Título:** Proceso de Enseñanza y Existencia o Ausencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de Práctica Formativa del Programa de Psicología Universidad de Pamplona

**Tipo de trabajo:** Maestría en Educación Universidad De Pamplona.

**Autor:** Piedad Torcoroma Vega Montaguth. 2019. Pamplona - Colombia.

La investigación se desarrolló desde la necesidad de pensar en los procesos de enseñanza, el papel del docente en la educación superior y las formas en que se enfrenta a las funciones que trae consigo el quehacer docente. Desde allí se plantea la exploración del proceso de enseñanza desde la existencia o ausencia del síndrome de Burnout, en los docentes de práctica formativa del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, sede Villa del Rosario.

Entre los objetivos planteados dentro de esta tesis se tiene establecer como desde su ocupación profesional al interior de una institución de educación superior de carácter público se permite o no que las personas pasen a un nivel de estrés y si este no es manejado, posteriormente se llegue al síndrome de Burnout.

Identificando claramente que los docentes frente a las estrategias para la planeación de las clases usan material didáctico, ejercicios de aplicación práctica, que facilitan el manejo discursivo de la enseñanza; así mismo identifican que la Universidad genera planes de capacitación pero no permite los tiempos ni los espacios, por lo que no se logra tener acceso a estas y como consecuencia reconocen los participantes que es una necesidad puesto que la actualización en estrategias didácticas y demás procesos académicos favorecería el ejercicio laboral a la vez que mejorarían

los tiempos y esfuerzos, en este mismo sentido los docentes consideran que a lo mencionado con anterioridad existen otras razones que pueden desfavorecer el ejercicio laboral como lo son las actitudes de los estudiantes, el mal clima laboral y las inadecuadas relaciones interpersonales.

Mediante acto legislativo de 2009 se incluye en el artículo 107 a la Carta Magna la expresión “equidad de género” dándose de esta manera un inicio a la evolución legislativa de la expresión “genero” tena que es base de estudio en la presente investigación.

**Título:** La Incorporación De La Perspectiva De Género Y Etnicidad En El Campo Jurídico Colombiano.

**Tipo de trabajo.** Artículo Revista Justicia, 30, 70-85. <http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1350>.

**Autor:** Luisa Fernanda García Lozano. 2016. Colombia.

El artículo establece como ha sido la evolución del sistema normativo frente a la expresión “*genero*” desde la decana de los 90 enfoque que inicialmente fue dirigida hacia la mujer, perspectiva que también aplicó al estado colombiano. Frente al caso es de mencionar que en la actualidad el derecho colombiano tiene gran inclinación a la protección a la mujer dejando en muchos ámbitos de un lado el estudiar las características físicas, psicológicas y sociales de los diferentes géneros.

**Título:** Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.

**Tipo de trabajo:** Artículo Revista Justicia, Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira.

**Autor:** Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E.. 2017. Pereira, Colombia.

Para que una empresa contribuya con eficiencia a sus obligaciones con los empleados, accionistas y la sociedad, sus directivos deben generar una relación entre la organización y sus trabajadores que satisfaga las necesidades siempre cambiantes de ambas partes. Como mínimo la organización espera que los empleados desempeñen de manera confiable las tareas que se les asignen y con los estándares que se les fijen, que sigan las normas establecidas para administrar el sitio de trabajo. Con frecuencia, la dirección espera más: que tomen iniciativas, que se supervisen por sí mismos, que continúen desarrollando nuevas habilidades y que se respondan a las necesidades comerciales. Por su parte los empleados también esperan como mínimo que la organización les proporcione una paga equitativa, condiciones seguras de trabajo y un trato justo. Igual que la dirección, los empleados también esperan más, dependiendo de la magnitud de sus necesidades de seguridad, situación laboral y económica, entorno, retos, oportunidades, poder y responsabilidad. De esta forma la pretensión de las expectativas que tenga cada una de las partes variará de organización a organización y de persona a persona, el reto es alinear los objetivos e intereses organizacionales con los particulares.

**Título:** Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional.

**Tipo de trabajo:** Artículo Revista Universidad & Empresa, 21(36), 261-284. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>

**Autor:** Espinoza Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019)

La discriminación por género se refiere a la separación de roles que se da a cada persona a partir de su sexo biológico. La diferencia sexual se convierte en una desigualdad social que otorga, de manera supuestamente natural, funciones separadas para hombres y mujeres, se construyen relaciones de poder y se da preferencia a ciertos grupos; de esta manera, el uso del género explica las asimetrías de las relaciones sociales y de poder en los distintos ámbitos del quehacer social y humano (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2014). No se puede dejar de lado las instituciones de educación superior, que representan un espacio de interacción y creación de relaciones sociales, culturales y de poder, donde se puede decir que aún se mantienen estereotipos tradicionales basados en el sexo.

**Título:** Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México

**Tipo de trabajo:** Artículo Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2017, pp. 148-158 Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú

**Autor:** Meza Barajas, Esther, (2017)

En este mismo orden y dirección ESTHER MEZA BARAJAS, en artículo análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial establece: “El actuar del individuo en la organización corresponde a la teoría del comportamiento organizacional, donde las características individuales, de trabajo y desarrollo profesional, influyen en la satisfacción laboral directamente (Daryanto, 2014), derivado de la visión y la actitud que tienen sobre los puestos en el que se desempeña laboralmente y la importancia que le dan los superiores contribuyendo al aumento de la satisfacción laboral motivándolo a mejorar su



desempeño (Springer, 2011).

El término de satisfacción laboral puede ser visto de diferentes perspectivas mediante diversos factores que influyen en el concepto, de acuerdo con Vega, Martín y Nuñez (2010) entienden el concepto como un factor que permite mantener un grado de conformidad en el trabajador que experimenta de su entorno laboral y de esto se desprenden los factores extrínsecos e intrínsecos (Varghese & Chirayath, 2016), los cuales pertenecen a los tipos de motivadores que propician bienestar a la persona.

## **2.2.Marco Teórico**

Los referentes teóricos apuntan al entendimiento de los desarrollos investigativos en este caso dichas referencias se hacen las categorías de trabajo.

### **2.2.1. Género y Derechos Humano**

De manera inicial para empezar hablar de género, resulta importante plantear la definición de esta categoría desde Aliaga (2004), rescatada por León (2017), la cual

presupone un cumulo de comportamientos, actitudes y expectativas que se tienen socialmente sobre lo que es o debe ser una mujer y un hombre en función de su sexo biológico, lo cual hace al género una construcción social y del sexo una característica netamente biológica.

Ahora bien, Butler (2007), afirma

el género se construye culturalmente: por esa razón, el género no es el resultado

causal del sexo ni tampoco es tan aparentemente rígido como el sexo. Por tanto, la unidad del sujeto ya está potencialmente refutada por la diferenciación que posibilita que el género sea una interpretación múltiple del sexo." (p.54)

De esta manera, nos plantea una creación propia del género desde la reinención personal bajo el aspecto biológico.

En el mismo sentido, Rubin (1986), citado en Castellanos (2015), define la categoría género como "el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen estas necesidades transformadas" (p. 69).

De igual manera, Parsons (1964) En Lamas (2000), afirmaba que

Lo que Parsons entendía por racionalización era la definición de papeles de género con base en las funciones económicas y sexuales. (...). En su visión del mundo moderno, el matrimonio y la familia que se derivaba de él funcionaban gracias a la presencia de una serie de vínculos de apoyo mutuo tanto económicos como afectivos, en los que la capacidad del hombre para el trabajo instrumental (público, productivo, o gerencial) se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y la crianza de los hijos. Es cierto que existían variaciones dentro de este modelo de papeles de género basadas en diferencias de clase, pero en la descripción de Parsons la división fundamental entre el comportamiento instrumental de los hombres y el expresivo de las mujeres trascendía los límites de las clases y las culturas nacionales." (p. 2).

De esta manera, queda claro, la conceptualización que desde diferentes autores se plantea para la categoría género, donde sin más, presupone una serie de características actitudinales, comportamentales y hasta físicas, que determina lo que socialmente se entiende como hombre y

mujer.

Para abarcar el tema se debe traer a colación la definición de Naciones Unidas (2018), "Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición".

Los derechos humanos se originan a través de la declaración de los mismos teniendo como base los principios sociales, individuales, económicos, culturales y civiles. Documento que fue aprobado por el Consejo de las Naciones Unidas en 1948, estableciéndose entre las naciones del mundo un acuerdo sobre la libertad, la igualdad y la dignidad humanas y que se encuentran plasmado en 30 artículos así:

1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales.
2. Todas las personas tienen los derechos proclamados en esta carta.
3. Todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
4. Nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre.
5. Nadie será sometido a penas, torturas ni tratos crueles o inhumanos.
6. Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.
7. Todos tienen derecho a la protección contra la discriminación.
8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales.
9. Nadie podrá ser detenido, desterrado ni preso arbitrariamente.
10. Toda persona tiene derecho a un tribunal independiente e imparcial.
11. Toda persona tiene derecho a la presunción de inocencia y a penas justas.
12. Toda persona tiene derecho a la privacidad, la honra y la reputación.
13. Toda persona tiene derecho a la libre circulación y a elegir libremente su residencia.

14. Toda persona tiene derecho al asilo en cualquier país.
15. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad y a cambiar de nacionalidad.
16. Todos los individuos tienen derecho a un matrimonio libre y a la protección de la familia.
17. Toda persona tiene derecho a la propiedad individual o colectiva.
18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.
19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.
20. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación.
21. Toda persona tiene derecho a participar, directa o indirectamente, en el gobierno de su país.
22. Toda persona tiene derecho a la seguridad social.
23. Toda persona tiene derecho al trabajo y la protección contra el desempleo.
24. Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
25. Toda persona tiene derecho al bienestar: alimentación, vivienda, asistencia médica, vestido y otros servicios sociales básicos.
26. Toda persona tiene derecho a la educación y al libre desarrollo de la personalidad.
27. Toda persona tiene derecho a tomar parte en la vida cultural de su comunidad.
28. Toda persona tiene derecho a un orden social que garantice los derechos de esta carta.
29. Toda persona tiene deberes con respecto a su comunidad.
30. Nada de esta carta podrá usarse para suprimir cualquiera de los derechos.

A pesar de que estos treinta derechos fueron bien estructurados y enfocados a una protección general y sin discriminación alguna, existe una mala aplicación o en algunos casos nula de estos mismo generando una vulneración de los derechos de las personas. Situación que conlleva a la afectación de su desempeño en los diferentes ámbitos en que se desarrolla el mismo.

Frente al tema Pérez Luño (2005),

Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

De igual manera Sánchez Rubio (2007), los comprende como “prácticas y medios discursivos, expresivos y normativos que propugnan por reinsertar a los seres humanos en el circuito de reproducción y mantenimiento de la vida, permitiendo abrir espacios de interpelación, de lucha y de reivindicación”, este mismo autor reza “realidades normativas e institucionales que se van construyendo socialmente a través de la complicación de la praxis social, la constante producción de necesidades y el proceso de valorización colectiva sobre los bienes”. Posiciones que se encuentran enfocadas a la regulación de las relaciones interpersonales de los seres humanos en los diferentes ámbitos donde se interactúa. Dándose un enfoque prioritario de la aplicación de los derechos humanos dentro de la sociedad actual.

En este hilo conductor cabe mencionar el derecho internacional de los derechos humanos, que según Naciones Unidas (2019), “establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos”. Así las cosas, el gobierno nacional se encuentra en la obligación de cumplir y hacer cumplir los derechos humanos de todos los habitantes del territorio colombiano sin discriminación alguna.

Frente al ámbito que nos ocupa el derecho al trabajo es un derecho fundamental que le permite al individuo desarrollarse libremente en la profesión u oficio de su escogencia; lo cual, le permite llevar una vida digna. Este derecho es de gran importancia en el ámbito social, político y económico, ya que de este se desglosan la igualdad (salario, género, etc.), seguridad social y

dignidad entre otros. Sin desconocer la protección económica que le permite este derecho al trabajador y a su núcleo familiar. En concordancia con lo anterior Avendaño Murillo (2014), establece: “Los derechos en el Trabajo o derechos Laborales, están estrechamente relacionados. Se trata de un conjunto de derechos que protegen a las personas que venden su mano de obra, e incluyen:

- el derecho a condiciones dignas de Trabajo;
- el derecho a un Trabajo libremente escogido o aceptado;
- el derecho a una remuneración adecuada;
- el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado pagado;
- el derecho a igual remuneración por Trabajo de igual valor;
- el derecho a la igualdad en el trato;
- el derecho a condiciones de Trabajo seguras e higiénicas”.

Estos derechos permiten que se establezcan los requisitos y condiciones contractuales de forma igualitaria que permita al trabajador unas desempeñar su labor de forma digna y justa.

En Colombia podemos observar que actualmente se han venido presentando la violación de estos lineamientos jurídicos y los empleadores se aprovechan de la necesidad del subordinado que en algunas veces lo obliga a aceptar condiciones contractuales no favorables o que constriñen sus derechos laborales. De igual manera nuestro legislador en cierta manera ha permitido esto arbitramento por parte de los empleadores al crear la figura de la orden de prestación de servicios contrato que permite encubrir en ciertos casos un contrato de trabajo, consintiendo de esta manera omitir el pago de prestaciones y seguridad social.

## **2.2.2. Talento Humano, Clima Organizacional y Gestión del conflicto**

### ***2.2.2.1. Talento humano***

El equipo de gestión constituye el departamento de recursos humanos y gestión de personal el cual desarrolla las tareas operativas de selección y contratación del personal y las empresas, procesos que contemplan la afiliación al sistema de seguridad social, nómina y demás situaciones administrativas que se deriven de la contratación del personal. Este contexto está conformado por las personas y la organización y lo cual resulta ser de gran importancia; toda vez, que las personas pasan gran parte de su vida en el ámbito laboral, lo cual requiere del fortalecimiento de las relaciones personales que se desencadenan en el mismo.

De igual manera, hoy en día es muy importante el capital intelectual que aportan los trabajadores y que permiten el crecimiento de una organización, siendo este reflejado en el crecimiento económico, viéndose de esta manera el éxito o fracaso de una empresa por su recurso humano.

De conformidad a lo esbozado podemos establecer que se da un crecimiento mutuo entre la empresa en su personal, teniendo en cuenta el alcance de los objetivos personales y profesionales del trabajador y el crecimiento que logra la organización a través de sus empleados.

En relación al tema se expide por parte del gobierno nacional el Manual Operativo del Sistema de Gestión (2018)

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a

garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

### ***2.2.2.2. Clima organizacional***

En la actualidad, las organizaciones han experimentado diversos cambios, producto de los numerosos elementos que influyen en el clima organizacional y que son claves en los resultados individuales y grupales de los trabajadores que cumplen un rol esencial en el espíritu empresarial. Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), afirman que una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, en donde existe diversidad de actividades y elementos, tanto en el medio físico o natural y cultural.

Al mismo tiempo, Salazar, et al., (2009), afirman que el ambiente laboral está constituido por determinantes generales, es decir aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias. Por su parte, los determinantes operativos, son aquellos que comprenden el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección y el determinante interno que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño.

En relación al clima organizacional, (Tagiuri y Litwin 1968 citado en Uribe, 2015), consideran que

El clima laboral es el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización” (p. 62)



De la misma forma, (Méndez 2006 citado en García, 2009), define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social, que están influenciados por un sistema de valores, actitudes, creencias y su ambiente interno, en concordancia con lo anterior, se puede afirmar que el clima organizacional es la percepción que tiene cada uno de los miembros o empleados de una organización o empresa frente a las dinámicas relacionales, actitudes y conductas que hacen parte de la convivencia laboral que influyen en la motivación y desempeño laboral.

### ***2.2.2.3. Dimensiones del Clima Organizacional***

Las dimensiones del clima organizacional según Sandoval (2004), son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

(Likert S.A citado en Sandoval, 2004), en su teoría del clima organizacional menciona que el comportamiento de los empleados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, afirma que la percepción del clima organizacional, se mide en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando, es decir, la forma en que se emplea el liderazgo en las organizaciones para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales, es decir, los procedimientos que se utilizan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

3. Las características de los procesos de comunicación, así como la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa y la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia, es decir la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones, en donde la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación, así mismo, la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control, es decir, el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, en donde, la planificación, así como la formación deseada.

Asimismo, (Litwin y Stringer S.A citado en Sandoval, 2004), resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

1. Estructura. Esta dimensión representa la percepción que poseen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. Responsabilidad individual. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. Remuneración. Corresponde a la percepción de cada uno de los miembros sobre el ajuste de la recompensa recibida por el trabajo realizado adecuadamente. Es la medida en que la organización permite y utiliza más el premio que el castigo.
4. Riesgos y toma de decisiones. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo, es decir que es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
6. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

La totalidad de estos componentes y dimensiones mencionados, permite deducir que el clima organizacional es el resultado de la percepción de cada uno de sus miembros o empleados de una organización, que se genera a partir de la interacción permanente de las personas y las organizaciones o empresas. En este sentido, estos factores influyen en el funcionamiento de la empresa, porque determina la eficiencia, la eficacia, el desempeño, la motivación y sobre todo el éxito en una organización.

### **2.2.3. Tipos de Clima Organizacional**

La interacción entre las diferentes variables que definen y determinan las características de una organización, influyen en las determinaciones de los diferentes tipos de climas organizacionales

que son frecuentes en las empresas, (Brunet 1992 citado en Fiallo, Alvarado y Soto, 2015), afirma que existe cuatro tipos de clima organizacional:

#### ***2.2.3.1. Clima de Tipo Autoritario: Sistema I. Autoritarismo Explotador.***

En este tipo de clima, (Brunet 1992 citado en Fiallo, Alvarado y Soto, 2015), indica que los jefes no tienen confianza en sus colaboradores, por lo cual los trabajadores tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, en donde se puede apreciar un ambiente estable y no existe una comunicación con los trabajadores más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

#### ***2.2.3.2. Clima de Tipo Autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista.***

En este tipo de clima, Brunet (1992 citado en Fiallo, Alvarado y Soto, 2015), indica que los jefes tiene una confianza condescendiente con sus trabajadores, en donde la gran parte de las decisiones se toman en los puestos más altos, pero algunas se toman en los puestos inferiores. El método utilizado para motivar a los trabajadores son las recompensas y en algunas ocasiones los castigos. En este tipo de clima organizacional, los jefes manipulan mucho las necesidades sociales que tienen sus trabajadores, sin embargo, se desarrolla la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

#### ***2.2.3.3. Clima de Tipo Participativo: Sistema III – Consultivo.***

En este tipo de clima organizacional, los jefes desarrollan un clima participativo tiene confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman en los puestos superiores pero se permite a los puestos inferiores tomar decisiones, además, la comunicación es de tipo descendente. El método que se utiliza para motivar a los trabajadores son las recompensas y algunas veces los

castigos; en este tipo de clima organizacional, se trata también de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima, el ambiente es bastante dinámico y la administración tiene claridad en los objetivos a alcanzar. (Brunet, 1992 citado en Fiallo, Alvarado y Soto, 2015).

#### ***2.2.3.4. Clima de Tipo Participativo: Sistema IV –Participación en Grupo.***

En este tipo de clima organizacional, los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores. La toma de decisiones están repartidas en cada uno de los niveles de la empresa. La comunicación siempre es de forma lateral, además, la motivación se basa en la participación y el establecimiento de objetivos de rendimiento, en donde, los métodos de trabajo y la evaluación del rendimiento se desarrollan en función de los objetivos. En este tipo de empresas, siempre existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y empleados lo que permite y facilita alcanzar los objetivos y metas propuestas por la organización, bajo la forma de planeación estratégica. (Brunet, 1992 citado en Fiallo, Alvarado y Soto, 2015).

A partir de los tipos de clima organizacional, propuestos por Brunet se puede evidenciar que que los sistemas I y II corresponden a un clima laboral cerrado, lo que permite que se genere un clima desfavorable, en la medida de que existe una estructura y esquema de rigidez y autoritarismo, por el contrario, en los sistemas III y IV, se desarrolla un clima laboral abierto, lo que permite que se desarrollo un clima favorable dentro de la organización, por su flexibilidad, dinamismo y la relación de amistad y confianza que se puede establecer entre los empleados y los directivos de la empresa.

#### **2.2.4. Cultura Organizacional.**

El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), afirman que esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. En efecto, la cultura abarca una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras. Para (Solomon 2013 citado en Llanos, 2016),

La cultura es la personalidad de una sociedad e incluye ideas abstractas, como valores y cuestiones éticas y objetos materiales y servicios, como automóviles, ropa, comida, arte y deportes, que son productos de la sociedad. En otras palabras, la cultura es la acumulación de significados, rituales, normas y tradiciones compartidos por los miembros de una organización o sociedad (p.9)

Al mismo tiempo, la cultura organizacional se caracteriza por tener dos características: intensidad e integración; la primera se entiende como el grado en el que cada uno de los miembros de una empresa conocen y aceptan las normas, los valores u otro contenido cultural relacionado con la organización, este grado de aceptación muestran la profundidad de la cultura; la segunda característica muestra el grado en el que los diferentes departamentos de una organización comparten una cultura común, lo que implica amplitud de cultura (Hunger et al., 2007 citado en Guerrero, 2017, p.111).

### **2.2.5. Diagnóstico de la Cultura Organizacional.**

En la actualidad, existe diferentes modelos que permiten el diagnóstico de la cultura organizacional, no obstante, el más popular en la literatura científica es el Modelo de Valores en Competencia, propuesto por (Cameron y Quinn 1999 citado en Gómez y Sarsosa, 2011). Este modelo presume que la cultura organizacional se divide en cuatro tipologías: a) Clan o grupo que hace referencia a empresas con una orientación interna fuerte y a un control flexible, en donde sus características claves son los valores y objetivos compartidos, la participación, el desarrollo de las personas, la cohesión, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, las normas de lealtad y el consenso.

El siguiente modelo que propone la cultura organizacional, según (Cameron y Quinn 1999 citado en Gómez y Sarsosa, 2011), es la Adhocrática o desarrollo, en este es característico que las empresas desarrollen una fuerte orientación externa y control flexible, en las que se busca estimular el conocimiento, el riesgo y la creatividad. c) Mercado o relacional, en esta tipología se pretende definir la empresa con fuerte orientación externa, con control estable, siempre orientado a los resultados. d) Jerárquica, la cual hace referencia a empresas con orientación interna y control estable, especialización de las tareas, responsabilidades y jerarquía, en donde las metas de la organización siempre se establecen a largo plazo, en pro de buscar la estabilidad, la previsibilidad y la eficiencia.

Dentro del diagnóstico de la cultura organizacional, es muy importante conocer e identificar la comunicación al interior de la organización, porque en este diagnóstico es importante tener presente los contenidos y significados que se desarrollan entre los miembros de la empresa o compañía. Concretamente, la comunicación es según (Goldhaber 2000 citado en Cruz y Fernández, 2012), “el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes” (p.4), por su parte,

(Andrade 2004 citado en Cruz y Fernández, 2012) define la comunicación organizacional “como el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización y entre esta y su medio” (p.4).

Resumiendo lo planteado por los autores, se consigue inferir que la comunicación en la organización es esencial porque permite el buen funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en cada uno de los miembros de una empresa, a su vez permite fomentar el buen ambiente relacional y laboral. En consecuencia, un clima laboral positivo y una cultura organizacional compartida, permite que una empresa cumpla sus objetivos propuestos, producto del sentido de pertenencia e interacción positiva que se desarrolla en cada uno de sus miembros, además, permite que el ambiente laboral se convierta en un clima que genere confianza y favorezca las actitudes positivas hacia la empresa para la que el empleado y empleador trabaja, evitándose así, el deterioro en el ambiente laboral, situaciones conflictivas entre compañeros, ausencias y bajo rendimiento o productividad.

#### **2.2.6. Gestión del conflicto**

El conflicto es un hecho ineludible que es propio de la naturaleza del ser humano, debido a que responde en muchas ocasiones a motivos biológicos y psicológicos que hace parte de la interrelación humana. (Jares 2004 citado en Asociación Matiz, 2015), el conflicto es un proceso de incompatibilidad entre personas, grupos o estructuras sociales, mediante el cual se afirman o perciben intereses, valores y/o aspiraciones contradictorias. Esto indica que el origen de los conflictos surge de una percepción de intereses disidentes, que se pueden presentar entre individuos, organizaciones, comunidades y estados.

De la misma forma, Suarez (como citado en León, 2015), define el conflicto como



Una incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos, y/o afectos entre individuos y grupos, que definen sus metas como mutuamente incompatibles. Puede existir o no una expresión agresiva de esta incompatibilidad social. Dos o más partes perciben que en todo o en parte tienen intereses divergentes y así lo expresan. (p.6).

Tomando como base la postura del autor, se puede inferir que el conflicto es un acto que surge en la relación que se tiene con el otro y la dinámica del contexto social, esto significa que para comprender un conflicto siempre es necesario identificar la naturaleza del mismo y las funciones que cumple a nivel personal y social.

Para (Foucault:1992 citado en León: 2015), el conflicto en las organizaciones es un aspecto inherente a las empresas, afirma que “Desde el momento en que se crea una organización inevitablemente se produce dentro de ella un cierto tipo de hegemonía, de poder y esto genera una resistencia y una determinada conflictividad” (p.53).

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a diversos retos, no solo a nivel competitivo y de mercados, sino en las relaciones interpersonales que se establecen entre los empleados, en donde cada uno debe aprender a adaptarse en medio de la diversidad. Una clara realidad de ello son los índices de diversos estudios que muestran que los directivos y líderes de equipo dedican más del 20% de su tiempo a gestionar este tipo de conflictos y a buscar soluciones para prevenir o paliar sus efectos negativos (Ursiny y Bolz, 2007 citado en Benítez, Medina y Munduate, 2011).

Lo anterior evidencia que en las organizaciones se presentan los siguientes desafíos: manejar con eficacia la diversidad, enfrentar los cambios y evaluar el accionar dentro de ellas, porque el hecho de ser parte de una empresa, convierte a cada persona en un elemento fundamental de la misma. (Gómez y Primiciero, 2010). Esto indica, que los conflictos han estado históricamente

presentes en la vida cotidiana del hombre y son una expresión de la realidad de los individuos en diversos contextos por la naturaleza de sus interacciones.

### **2.2.7. Clasificación del Conflicto según su Origen.**

Los conflictos en una organización pueden ser diversos, de poca o gran importancia, individuales o colectivos y con causas disímiles. En este apartado, se mencionan los tipos de conflicto según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) y el Centro Internacional de Formación (CIF, 2013).

#### ***2.2.7.1. Conflicto individual.***

El conflicto individual tiene lugar cuando se presenta un desacuerdo entre un empleado y su empleador, o cuando se genera un conflicto entre un número de empleados y su empleador, siempre y cuando, los empleados actúen de forma individual y no como grupo. (OIT y CIF, 2013).

#### ***2.2.7.2. Conflicto Colectivo.***

El conflicto colectivo hace referencia al número de empleados de una misma organización que actúan en conjunto contra su empleador por diversos desacuerdos relacionados con su función. (OIT y CIF, 2013).

#### ***2.2.7.3. Conflicto sobre Derechos.***

Es aquel concerniente a derechos establecidos por la ley, principalmente por un acuerdo de convenio colectivo o por un contrato de trabajo individual. Este tipo de conflictos por lo general adoptan la forma de un reclamo de los empleados dado que se han visto vulnerados sus derechos, tales como el pago de su salario, el pago de horas extra, o un entorno laboral adecuado, este hace

referencia a todo lo reglamentado por la ley que acobija al trabajador. Estos conflictos, pueden ser individuales o colectivos. (OIT y CIF, 2013).

#### ***2.2.7.4. Conflicto sobre Intereses.***

Un conflicto sobre intereses es aquel concerniente a la creación de nuevos derechos y obligaciones. En la experiencia, la mayoría de estos conflictos son una manifestación del fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro. (OIT y CIF, 2013).

#### **2.2.8. Clasificación del Conflicto según sus Causas.**

En este apartado se explica la clasificación del conflicto según las causas que lo originan, según Moore (1986 citado en González, 2010), el cual identifica cinco elementos causales que agrupan la mayoría de las categorizaciones de conflicto en la organizaciones.

##### ***2.2.8.1. Conflictos de Relaciones.***

El conflicto de relaciones se presenta cuando entre los empleados y empleadores existe una carencia en la comunicación, comportamientos negativos reiterativos entre las partes, fuertes emociones, estereotipos e incomprensiones.

##### ***2.2.8.2. Conflictos de Valores.***

Este conflicto se presenta por las diferencias en los criterios para evaluar ideas y decisiones, las diversas percepciones sobre las mismas cosas, metas y valores específicos diferenciados.

##### ***2.2.8.3. Conflictos Basados en Intereses***

Este conflicto se presenta producto de la competencia actual o percibida por diferentes personas o grupos; intereses opuestos sobre el contenido o procedimientos de trabajo y la forma como se evalúa y las personas.

#### ***2.2.8.4. Conflictos por Discrepancia sobre Información.***

Este tipo de conflicto se presenta por la ausencia o limitaciones de información, diferentes criterios sobre lo que es más relevante, y diferencias en los procedimientos de valoración de las decisiones y de las situaciones.

#### ***2.2.8.5. Conflictos Relativos a la Inequidad Estructural.***

Este conflicto se presenta por la percepción de autoridad y poder desiguales, distribución no “justa” de recursos y factores ambientales que dificultan la cooperación.

#### ***2.2.8.6. Conflicto de recursos.***

Este conflicto ocurre cuando dos o más partes quieren algo que está escaso, entiéndase material o no. Es importante resaltar que según (Moore: 1986 citado en González: 2010), establecer las distinciones entre las causas que originan un conflicto en la organizaciones, a veces resulta un poco complejo, porque una situación conflictiva en el entorno laboral puede obedecer a diferentes causas. A su vez, estas causas influyen en la percepción y en la forma en que la persona afronta la situación o conflicto presentado. A partir de lo mencionado, se puede evidenciar qué es importante que en las organizaciones se suministre a los empleados o trabajadores estrategias que permitan el desarrollo positivo en las interacciones, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva, porque de este modo, se contribuye al desarrollo de un adecuado clima organizacional y favorece la productividad de la empresa.

El conflicto en las organizaciones es necesario porque permite construir aspectos de mejora en la empresa, es por eso que el conflicto puede percibirse de forma positiva y negativa. El conflicto, según León (2015), puede ser una fuerza positiva porque su aparición y solución puede contribuir a un resultado constructivo del problema, porque la necesidad de solucionar el conflicto permite que las personas examinen las formas de cambiar como ha direccionado las cosas. De modo similar, el conflicto también puede presentar efectos negativos importantes, afectando el logro de metas y agotando los recursos, como tiempo y dinero. Además, interfiere en el bienestar psicológico de las personas ocasionando altos niveles de resentimiento angustia, tensión, ansiedad y estrés.

Ahora bien, en cuanto a los aspectos positivos y negativos del conflicto, las aportaciones literarias al respecto que se mencionarán son de los autores (Coser, Simmel y Deustsch citado en León, 2015), los cuáles afirman que “los grupos necesitan el desacuerdo para sobrevivir y desarrollarse, en donde el desacuerdo influye en el conflicto si se llega a las consecuencias máximas negativas que dará lugar a la extinción del grupo, pero ese conflicto también tiene consecuencias positivas” (p.22).

### **2.2.9. Aspectos Positivos.**

En referencia a los aspectos positivos, (Coser, Simmel y Deustsch citado en León, 2015), afirman que estos no se determinan desde el punto de vista de la sociedad en general, sino desde el resultado positivo que este tiene para una parte del conflicto, por lo tanto, se puede afirmar que el conflicto es el motor de cambio tanto en los aspectos políticos, económicos, sociales y tecnológico, así mismo, permite obtener fines concretos y la liberación de tensión que se genera como consecuencia de la interacción. El conflicto promueve, establece, conserva las líneas de diferenciación de unos grupos con otros. Al mismo tiempo, en determinadas circunstancias el

conflicto promueve la cohesión e integración del grupo y desempeña funciones estabilizadoras y se convierte en un elemento integrador contribuyendo a definir la estructura interna del grupo en casos de enfrentamiento con el exterior y manteniendo la estructura del grupo como una organización en marcha.

#### **2.2.10. Aspectos Negativos.**

En referencia a los aspectos positivos, (Coser, Simmel y Deustsch citado en León, 2015), afirman que, junto a los aspectos positivos del conflicto, existen los negativos que cumple una función disfuncional. Estos aspectos disfuncionales tienen que ver fundamentalmente con el elemento desintegrador del grupo en conflicto, con los costes que supone el mismo a nivel personal, grupal, y social. Habitualmente, el conflicto genera en sí un potencial desintegrador, porque es más intenso y peligroso para una estructura cuanto más rígida sea esta, a su vez, produce costes personales, grupales y sociales, que genera implicaciones en la creación de equilibrios inestables y la coexistencia de valores incompatibles, debido a esto, la experiencia del conflicto es vivida como algo negativo.

En definitiva, estos aspectos permiten evidenciar que el conflicto surge a partir de diferentes situaciones, en donde se evidencia que la mayoría involucra una dificultad en la comunicación, por lo general, producto de las diferencias en la percepción, la escucha, y de las interpretaciones que cada uno otorga a los mensajes que recibe, es decir que, los problemas comunicacionales provocan conflictos de formas muy variadas, por intercambio insuficiente o excedente de información, superposición de mensajes, divergencia de comunicaciones formales e informales, abuso o inadecuada elección del canal, características de personalidad y sistemas de valores de cada uno. (León: 2015).

### **2.2.11. La Mediación en la Gestión de Conflictos.**

Con respecto a la mediación en la gestión de conflictos en las organizaciones, es importante resaltar que se debe tomar una adecuada determinación frente al conflicto teniendo presente el origen del problema, a que acuerdos se pueden llegar y que desacuerdos plantean los opositores frente al problema presente, es importante, resaltar que la solución de un conflicto en la organización, se debe dar de forma progresiva.

Actualmente, en las diferentes organizaciones, se trata de lograr que las personas lleguen a acuerdos favorables y constructivos sin necesidad de recurrir a una disputa, (González: 2010), afirma que existen diversos Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC), o Procedimientos Alternativos en la Resolución de Disputas (Alternative Dispute Resolution, (ADR), como una respuesta eficaz y más accesible al momento en que se vean envueltos en algún problema que pudiera tener una solución más sencilla y rápida que la de un juicio.

Al respecto, (Fuentes: 2007, citado en González: 2010) plantea:

Los procedimientos alternativos en la resolución de disputas resultan ser métodos para la solución de conflictos que parten de una concepción no adversaria del conflicto. En la base de estos métodos, está la idea de que los conflictos pueden ser enfrentados desde una perspectiva constructiva y que el tradicional modelo adjudicatario para la solución de disputas no es siempre la mejor aproximación (p.17).

Dentro de la variedad de métodos, (González:2010), resalta como principales o que tienden a resaltar por encima de los demás: la negociación, la conciliación y la mediación. En donde la mediación es considerada un proceso de solución cooperativa en donde existe entre las partes un mediador neutro e imparcial, cuyo objetivo es buscar un acuerdo aceptable entre las dos o más partes que están en desacuerdo. Según, esta definición, (González: 2010) afirma que la mediación

cuenta con unos componentes básicos que son: un proceso con etapas definidas, se utiliza en situaciones en donde se generó un desacuerdo, el mediador debe ser imparcial, se direcciona a las partes para que tomen sus propias decisiones y las partes deben decidir por sí mismas la participación en el proceso de mediación porque este es voluntario.

La mediación, es la técnica más utilizada al momento de solucionar los conflictos en las organizaciones porque permite que las partes involucradas comprendan las causas del problema u origen del mismo, (Picard: 2007 citado en Gonzáles: 2010) indica que los principales beneficios de la mediación es la estructura del proceso de negociación porque permite una mayor información, además permite que las partes se expresen y comuniquen sus puntos de vista, proporciona un espacio para aclarar las ideas falsas o malos entendidos, permite que las partes pueden participar en la toma de decisiones, las soluciones pueden ser flexibles y produce un alto grado de satisfacción al reducir la tensión y la violencia.

En síntesis, se puede afirmar que los conflictos son naturales y esenciales en las organizaciones porque permiten crear oportunidades de mejoramiento y desarrollar estrategias de manejo que permitan el crecimiento productivo y fortalecimiento del talento humano de la compañía, además, permite que la empresa reconozca las necesidades de sus empleados y se fortalezcan las interacciones positivas entre los mismos, en pro de generar ambientes de trabajo satisfactorios que se ven reflejados en el éxito de la organización en todas sus dimensiones.

#### **2.2.12. Marco Normativo**

El siguiente apartado presenta la evolución normativa frente al reconocimiento de los derechos de la mujer, toda vez que los precedentes legislativos a lo largo del tiempo han favorecido a los hombres dentro de los privilegios obtenidos en función de su género.



Ahora bien, pese a esto, la perspectiva actual indica que hablar de género y protección al mismo, presupone hablar de hombres y mujeres, pues no se puede desconocer que la violencia de género se presenta sin distinción de este, pero si, en función del mismo.

### **2.2.13. Internacional**

A nivel internacional encontramos un desglose normativo, que ha venido siendo acogido de manera paulatina por el estado colombiano como son.

En la Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, Olympe de Gouges en el año de 1789. Se propone la emancipación femenina en el sentido de igualdad de derechos o el parangón legal de la mujer en relación a los varones.

De igual manera en la Declaración Internacional de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas –ONU en el año 1948, documento ratificado por la ley 16 de 1972 se estableció: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.

Documento que garantiza el principio de igualdad ante la ley, abarcando con esta especial protección el enfoque de género, como se ha visto evocado en los precedentes judiciales que se han emitido frente al incumplimiento de los derechos humanos en especial el de igualdad que no permite que se dé la discriminación de ningún tipo.

En este mismo sentido la Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, de la Organización de Estados Americanos (OEA), llevada a cabo en el año de 1948, determino que el derecho al voto y a ser electora para un cargo nacional no debería negarse o restringirse por razón de sexo. Así mismo, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1951 llevo a cabo el Convenio sobre igualdad de remuneración

entre la mano de obra masculina y femenina.

Mediante Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles de 1966 y adoptado por Colombia a través de la Ley 74 de 1968 reza así.

Artículo 2. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Reconoce la salud como un Derecho Humano. Proporciona a todos los individuos, protección frente a la tortura y la crueldad, el tratamiento inhumano o degradante, el castigo, así como el derecho a no ser sometido a experimentos médicos o científicos sin un consentimiento libre e informado. Reconoce el derecho de todas las personas, incluyendo a aquellas con trastornos mentales, a disfrutar de los mejores estándares posibles de salud física y mental.

El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales del año 1966, Ratificado en Colombia por la ley 74 de 1968, en su artículo 3 establece:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”.

En la primera Conferencia Internacional de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), llevado a cabo en Teherán del 22 de abril al 13 de mayo de 1968 se exhortó a todos los pueblos y gobiernos a consagrarse a los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y redoblar sus esfuerzos para ofrecer a todos los seres humanos una vida libre y digna que les permita alcanzar un estado de bienestar físico, mental, social y

espiritual.

Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer en el año: 1975, celebrada en México fue declarado por Naciones Unidas como el “Año Internacional de la Mujer”. Estableciendo como objetivos: 1) La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; 2) La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; 3) Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW),. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979.

Ratificada por la ley 51 de 1981. Basada en la igualdad del hombre y la mujer, a partir de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. En su artículo 12, se estipula que los Estados Partes deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito de la atención médica, con el fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, “el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.” El artículo 16 señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, “los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos”.

El Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW), de la Organización de las Naciones Unidas ONU en el año de 1979. Ratificada por la ley 51 de 1981. Se basa en la igualdad del hombre y la mujer, a partir de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica,

social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En su artículo 12 del precitado convenio, se estipula que los estados partes deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito de la atención médica, con el fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, “el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.” El artículo 16 señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, “los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.”

En la segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, de la Organización de las Naciones Unidas ONU en el año de 1980. Celebrada en Copenhague. Hace referencia a la violencia en el hogar, y en el contexto de la atención a la salud, se pidió la elaboración de programas encaminados a eliminar la violencia contra las mujeres y los niño/as y a proteger a las mujeres del el abuso físico y mental. Declaró que el principio de igualdad no solo debe incluir el reconocimiento jurídico y la eliminación de la discriminación en la legislación, sino que debe incluir la igualdad de hecho en relación con las responsabilidades y oportunidades para la participación de la mujer.

Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas ONU del año 1985. Celebrada en Nairobi. En esta conferencia se da un cambio de perspectiva importante; ya no se considera sólo que la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sea un derecho legítimo de éstas, sino que se plantea como necesidad de las propias sociedades contar con la riqueza que supone la participación de las mujeres. Se señalan tres tipos de medidas:

- Medidas de carácter jurídico
- Medidas para alcanzar la igualdad en la participación social.

- Medidas para alcanzar la igualdad en la participación política y en los lugares de toma de decisiones.

Se insta a los gobiernos a establecer según sus prioridades las líneas de acción para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, pero haciendo hincapié en que dicha igualdad debe impregnar todas las esferas de la vida social, política y laboral.

Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas ONU, en el año: 1993, celebrada en Viena. Reafirmó expresa y públicamente, el reconocimiento de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos. La Declaración y Programa de Acción de Viena reafirma el derecho de las mujeres a tener acceso a la más amplia gama de servicios de planificación familiar (Artículo 41). Así mismo, subraya especial la importancia de la labor destinada a eliminar “todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres” y “las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y los embarazos forzados” (Artículo 38).

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas ONU en el año 1993. Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1993, su importancia fundamental radica en que por primera vez en un instrumento internacional se reconoce “que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales” y se hace una firme condena a todas las formas de violencia física, sexual y psicológica.

Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de estados Americanos OEA en el año 1994, celebrada en Belém do Pará, Brasil. Ratificada en Colombia por la Ley 248 de 1995. Se reconoce el ejercicio pleno y libre de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y la protección a esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e

internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

La V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. Organización de las Naciones Unidas ONU celebrada en el año e 1994 en El Cairo, se definen por primera vez en la historia un grupo de derechos humanos como derechos reproductivos. El Programa de Acción de Cairo señala que los derechos reproductivos

...abarcan ciertos derechos humanos que ya están reconocidos en las leyes nacionales, en los documentos internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas aprobados por consenso. Esos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre estos y a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye su derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos” (párrafo 7.3).

Se reconoce el aborto inseguro como un “importante problema de salud pública” (párrafo 8.25). Adoptar medidas preventivas y de servicios de rehabilitación para las víctimas de la violencia.

La Cuarta Conferencia mundial sobre la Mujer. Organización de las Naciones Unidas – ONU-. Año: 1995. Celebrada en Beijing. Los Gobiernos acordaron que el éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las

políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles. La Plataforma de Acción de Beijing reconoce que los derechos reproductivos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos y a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva (párrafo 95).

La Plataforma de Beijing señala que Los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y decidir libremente respecto de esas cuestiones, sin verse sujeta a la coerción, la discriminación y la violencia. Las relaciones igualitarias entre la mujer y el hombre respecto de las relaciones sexuales y la reproducción, incluido el pleno respeto de la integridad de la persona, exigen el respeto y el consentimiento recíprocos y la voluntad de asumir conjuntamente la responsabilidad de las consecuencias del comportamiento sexual. (Párrafo 96).

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Año: 1999. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Recordando asimismo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (la Convención), en la que los Estados Partes en ella condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. Reafirmando su decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.

Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2000. En la Declaración del Milenio se recogen ocho objetivos referentes a: la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el VIH/sida, el paludismo y otras enfermedades., garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Año: 2007. La Conferencia Regional es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Se reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar. Para ello se comprometen a; incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales; desarrollar medidas de corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres; formular políticas de empleo de calidad y seguridad social, incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios y la igualdad de condiciones y derechos laborales. Esta conferencia hizo un llamamiento a asegurar que los derechos sexuales y reproductivos que forman parte de los derechos humanos y el acceso universal a la salud integral, que incluye la salud sexual y reproductiva, se consideren como una condición indispensable para garantizar la participación de las mujeres en la vida política y en el trabajo remunerado (...) prioritariamente para las mujeres jóvenes, la más pobres, las mujeres indígenas, las afrodescendientes, las mujeres rurales y las mujeres con discapacidad.

Resolución 1889 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Año: 2009. Reiterando



la necesidad de que la mujer participe de manera plena, efectiva e igualitaria en todas las etapas de los procesos de paz, dada su función vital en la prevención y la solución de los conflictos y en la consolidación de la paz.

XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Año: 2010. Los acuerdos alcanzados se refieren a desarrollar acciones para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral; fortalecer la ciudadanía de las mujeres; ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder; facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y promover medio de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios; enfrentar las formas de violencia contra las mujeres; promover la salud integral y los derechos sexuales y reproductivos; realizar actividades de capacitación e intercambio y difusión, que permitan la formulación de políticas públicas basadas en los datos del observatorio de igualdad de género de América Latina y El Caribe, y promueve la cooperación internacional y regional para la equidad de género.

Resolución 66/130. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2011. En ella se destaca que la participación política de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres y en todos los niveles de toma de decisiones, es esencial para lograr la igualdad, el desarrollo sostenible, la paz y la democracia, e insta a los Estados miembros a eliminar leyes, regulaciones y prácticas que impiden o restringen la participación de las mujeres en política.

Resolución 2122. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2013. Subraya la importancia de asegurar una participación plena e igualitaria de las mujeres en todas las fases de los procesos electorales, prestando especial atención a la seguridad de las mujeres antes y durante las elecciones.

#### **2.2.14. Nacional**

Ley 124. Congreso de Colombia. Año: 1928. Artículo 12. Los depósitos hechos por mujeres casadas en las cajas de ahorros que funcionen legalmente, se tendrán como bienes propios suyos, de que sólo pueden disponer las mismas depositantes.

Ley 70. Congreso de Colombia. Año: 1930. Se constituye patrimonio de familia a favor de esposa e hijos.

Ley 83. Congreso de Colombia. Año: 1921. Según el artículo 24 autorizó a los varones mayores de 18 años y a las mujeres casadas, aunque no estuvieran separadas, para recibir sus sueldos y salarios, directamente y administrar libremente sus emolumentos, sin intervención de representantes legales.

Ley 28. Congreso de Colombia. Año: 1932. Concede a la mujer casada los mismos derechos patrimoniales que al hombre para celebrar contratos sin autorización del marido y administrar bienes.

Decreto 227. Ministerio de Educación Nacional. Año: 1933. Por el cual se dictan disposiciones sobre enseñanza secundaria para señoritas. Autorizó el bachillerato para las mujeres.

Decreto 1972. Presidente de la República y Ministerio de Educación nacional. Año: 1933. Abre las puertas de las universidades a las Mujeres.

Acto Legislativo N° 1. Congreso de Colombia. Año: 1936. Incorporó varias reformas a la Constitución de 1886. Con estas reformas se eliminaron las restricciones existentes para la participación ciudadana, eliminando las restricciones al derecho de sufragio para los hombres mayores de 21 años que no supieran leer y escribir. Por su parte, aunque la mujer siguió sin ser considerada ciudadana para efectos del sufragio, se le concedió el derecho de ocupar la mayoría de los cargos públicos.

Acto legislativo número 3. Congreso de Colombia. Año: 1954. Reformatorio de la constitución nacional por el cual se otorga a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio. Un antiguo y sentido anhelo de la mujer colombiana se hizo realidad cuando la Asamblea Nacional Constituyente, en 1954, le concedió el derecho a elegir y ser elegida. Se le dio así la posibilidad de intervenir en la dirección y manejo de los destinos del país y se ampliaron las posibilidades de participar en la vida laboral, cultural y científica de la Nación.

Decreto 1260. Presidencia de la República. Año: 1970. Eliminó la obligación de la mujer casada de llevar el apellido del esposo.

Decreto 2820. Presidencia de la República. Año: 1974. Por el cual se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones.

Ley 1. Congreso de Colombia. Año: 1976. Por la cual se establece el divorcio en el matrimonio civil, se regulan la separación de cuerpos y de bienes en el matrimonio civil y en el canónico.

Ley 051. Congreso de Colombia. Año: 1981. Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW para Colombia, dicha ley es desarrollada posteriormente mediante Decreto 1398 del 3 de julio de 1990.

Ley 50. Congreso de Colombia. Año: 1990. Amplia a 4 semanas de descanso para época de parto y lo hace extensivo a la madre adoptante.

Decreto 1398. Presidencia de la República. Año: 1990. Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.

Ley 54. Congreso de Colombia. Año: 1990. Permitió a la compañera permanente (antes llamada concubina), la posibilidad de reclamar los derechos patrimoniales de su compañero

haciendo vales el trabajo doméstico invisible Constitución Política de Colombia (artículos 13, 43,48 y 49. Año: 1991. La facultad del Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales (Art. 75 inciso 23).

Art. 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Art 42: Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme la ley.

Ley 25. Congreso de Colombia. Año: 1992. Establece el divorcio para el matrimonio civil y hace más claridad en la igualdad entre cónyuges.

Ley 82. Congreso de Colombia. Año: 1993. Consagra los beneficios de las mujeres cabeza de familia, reformada por la ley 1232 de 2008.

Ley 248. Congreso de Colombia. Año: 1995. Con esta ley se convierte en legislación nacional la Convención Belem do Pará (contra la violencia hacia las mujeres) y se afirma el deber de “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concienciar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda” (art. 8).

Ley 258. Congreso de Colombia. Año: 1996. Afectación de vivienda Familiar.

Ley Estatutaria No. 158 de 1998 que determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.

Decreto 1182. Departamento administrativo de la presidencia de la república. Año: 1999.

Por el cual se establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, asumiendo como misión diseñar, promover, coordinar e implementar una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas, que contribuya al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eleve la calidad de vida de las mujeres, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, e impulse el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres.

Buscando así estructurar la política nacional para las mujeres, transversalizar dicha política en la Administración Pública y fortalecer su institucionalización.

Ley 575. Congreso de Colombia. Año: 2002 “Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996 sobre violencia intrafamiliar”. Artículo 4o. Toda persona que dentro de su contexto familiar sea víctima de daño físico o síquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión por parte de otro miembro del grupo familiar, podrá pedir, sin perjuicio de las denuncias penales a que hubiere lugar, al Comisario de familia del lugar donde ocurrieren los hechos y a falta de éste al Juez Civil Municipal o promiscuo municipal, una medida de protección inmediata que ponga fin a la violencia, maltrato o agresión o evite que ésta se realice cuando fuere inminente.

Ley 581. Congreso de Colombia. Año: 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Ley 679. Congreso de Colombia. Año: 2001. Esta ley tiene por objeto dictar medidas de protección contra la explotación, la pornografía, el turismo sexual y demás formas de abuso sexual con menores de edad, mediante el establecimiento de normas de carácter preventivo y

sancionatorio, y la expedición de otras disposiciones en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

Ley 750. Congreso de Colombia. Año: 2002. Sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a la mujer cabeza de familia.

Ley 755. Congreso de Colombia. Año: 2002. Establece Licencia de Paternidad.

Ley 731. Congreso de Colombia. Año: 2002. La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Ley 823. Congreso de Colombia. Año: 2003. “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación.

Ley 984. Congreso de Colombia. Año: 2005. Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas”.

Decreto 4444. Año: 2006. Por el cual se reglamenta la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva. Establece normas en relación a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

Ley 1009. Congreso de Colombia. Año: 2006. “Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género”.

Ley 1010. Congreso de Colombia. Año: 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

Ley 1257. Año: 2008. Adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Decreto No. 4798. Año: 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Entre otras se define que las instituciones educativas deberán: “Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias”.

Decreto 4463. Ministerio del Trabajo. Año: 2011. Se reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral.

Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral”.

Ley 1450 de 2011. Año: 2011. Plan Nacional de Desarrollo “*Prosperidad para todos*” el cual contempla garantizar el funcionamiento del Sistema de Protección Social que comprende, en términos globales, tres grandes componentes: la seguridad social integral -salud, riesgos profesionales y protección al cesante, la promoción social, y las políticas y programas de

formación del capital humano. Uno de los grandes objetivos del Sistema de Protección Social es garantizar la igualdad de oportunidades a toda la población. Esto implica, entre otros consolidar sistemas de salud y educación con cobertura universal, sostenibles y de calidad. Entre los lineamientos estratégicos para generar un entorno de igualdad de oportunidades para la prosperidad social son: Acceso y calidad en salud, universal y sostenible, revisar, actualizar y unificar gradualmente los planes de beneficios, regular los servicios excluidos del plan de beneficios mediante: una instancia de evaluación de tecnología, entre otros.

Ley 1496. Año: 2011. Ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Decreto 1930. Año: 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

#### ***2.2.15. Precedente jurisprudencia***

Sentencia C-588-92. Corte Constitucional de la República de Colombia. Año: 1992. Con arreglo al principio de igualdad, desaparecen los motivos de discriminación o preferencia entre las personas. Basta la condición de ser humano para merecer del Estado y de sus autoridades el pleno reconocimiento de la dignidad personal y la misma atención e igual protección que la otorgada a los demás.

Sentencia C-804-96. Año: 2006. Sobre lenguaje incluyente. Las palabras hombre, persona, niño, adulto y otras semejantes que en su sentido general se aplican a individuos de la especie humana, sin distinción de sexo, se entenderán que comprenden ambos sexos en las disposiciones de las leyes, a menos que por la naturaleza de la disposición o el contexto se limiten manifiestamente a uno solo. Por el contrario, las palabras mujer, niña, viuda y otras semejantes, que designan el sexo femenino, no se aplicarán a otro sexo, a menos que expresamente las extienda la ley a él.



Sentencia C-355/06. Año: 2006. Despenaliza el aborto en Colombia en tres situaciones específicas: En caso de violación, cuando existe peligro para la salud de la madre, en caso de graves malformaciones o problemas graves de salud del feto.

La Corte Constitucional ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección de su trabajo, pues la Constitución y los Tratados Internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar los derechos de la mujer en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una "Estabilidad Laboral Reforzada".

En efecto el Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, la sala Plena de esta Corporación, en sentencia C-470 de 1997, señaló que el despido en los períodos legalmente amparados dentro de la maternidad sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

Sentencia C-005 de 2017. Aplicación fuero de maternidad al padre: Declarar la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo),

En el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

### **2.2.16. Normativa Interna**

Resolución N° 136 del 31 de enero de 2018 “Por la cual se establece el procedimiento y requisitos para el otorgamiento de las licencias por grave calamidad doméstica y familiar de los funcionarios administrativos de planta de la Universidad”

Acuerdo N° 067 del 30 de agosto de 2018 “Por el cual se adopta la Política de Equidad de Género en la Universidad de Pamplona”

Acuerdo N° 059 del 6 de octubre de 2016 “Por el cual se establecen mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno para superar las que ocurran en el lugar de trabajo”

### ***2.2.17. Institucional (Historia de la Universidad)***

José Rafael Faría Bermúdez, inicia el proceso de fundación de la Universidad de Pamplona, acompañado de una mujer y 41 hombres, convocando a reuniones periódicas en las noches en su casa de habitación situada en la Carrera 7 con Calle 6, segundo piso, quienes posteriormente serán los fundadores de la institución. La idea logra cristalizar el 28 de septiembre de 1960 en una mesa redonda en la que participaron el ex presidente Virgilio Barco Vargas, entonces ministro de Agricultura, el secretario de educación departamental Eduardo Cote Lamus, el embajador de Venezuela, una comisión de Senadores y de Representantes a la Cámara, además de un grupo de profesionales pamploneses, todos liderados por el padre Faría, se conforma el comité ejecutivo Pro-Universidad de Pamplona.

El 23 de noviembre de 1960 el ex rector Eduardo Villamizar Lamus obtiene la personería jurídica y escritura pública y así bajo el acta 1: Acta de constitución de la Fundación de la Universidad de Pamplona, se funda oficialmente la casa de estudios como institución privada con los programas de Asistencia Social y Escuela Técnica Superior de Secretariado Bilingüe.

Así pues, el 5 de abril de 1961 inician clases donde en 1963 de gradúan 10 de los 40 estudiantes que iniciaron; con los aportes del estado se crea la facultad de humanidades, la más emblemática de toda la institución, con programas como Filología e idiomas, psicología y pedagogía; entre los años de 1963 y 1969 la facultad se consolida incluyendo los programas de

Matemáticas, física, biología y química.

La Universidad de Pamplona crece de tal manera que el 5 de agosto de 1970 se firma el decreto 553 que la convierte en institución oficial, adscrita a la administración departamental; el 8 de agosto de 1971 por decreto 1550 adquiere el reconocimiento del Estado como Institución Pública Universitaria y el 13 de agosto del mismo año y de acuerdo al decreto anterior, el Ministerio de Educación Nacional facultó a la institución para otorgar títulos en calidad de Universidad.

El padre y fundador de la Universidad de Pamplona, José Rafael Faría Bermúdez ejerce como rector durante 14 años y hasta el 11 de diciembre de 1974 fecha en la cual el Honorable Consejo Superior Universitario acepta su renuncia y en un solemne acto de despedida le otorga el título de Doctor Honoris Causa (Primero de los que ha otorgado la Institución), además del muy merecido título de rector Honorario.

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció bajo un perfil eminentemente pedagógico, formando licenciados en la mayoría de las áreas del conocimiento Matemáticas, Química, Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, Español y Literatura y Educación Física; posteriormente en los años ochenta la Universidad de Pamplona asumió el compromiso de formación profesional en otros campos del saber, etapa que inició a finales de esa década, ofreciendo el programa de Tecnología de Alimentos, para ello construye el CETA (Centro experimental de tecnología de alimentos), que a la postre se convirtió en la nueva sede de la universidad (Construcción actual).

Posteriormente, en los años noventa fueron creados los campos de la Ciencias Naturales y Tecnológicas, los programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de las Ciencias

socioeconómicas, los programas profesionales de Administración de Sistemas.

La Ciudad Universitaria de la Frontera ubicada en la histórica ciudad de Villa de Rosario, fue fundada en el segundo semestre del año de 2003 por el ex rector Dr. Álvaro González Joves, buscando el fortalecimiento institucional y académico; el campus inicia labores en el año 2004, con una extensión de 1,2 hectáreas de terreno, de propiedad de la ESAP, el cual aún se encuentra en Comodato, con mencionada institución; la infraestructura física inicial, contaba con el área administrativa y cuatro (04) aulas de clases, para brindar actividad académica al programa de Comunicación Social, modalidad presencial y los fines de semana, con algunos programas de postgrados.

Al año siguiente, se integran los programas de Ingeniería en Telecomunicaciones y Fisioterapia, construyendo cuatro (04) aulas más, la zona de cafetería, un bloque de laboratorios, para los programas de Física, Química y Biología, Biblioteca-Virtualteca, y un Auditorio con capacidad para 150 personas, el área de la piscina; en los años siguientes, se inicia la construcción de ocho (08) aulas más dentro de la misma área de terreno, el cual se conoce en la actualidad, como el Bloque de Villa Rosario.

Debido al aumento en la demanda, por la implementación de nuevos programas, se adquirió por parte de la institución un lote contiguo de 1,4 hectáreas de extensión, dando inicio paulatino a la construcción de dieciséis (16) aulas de clase, y un aula de informática, conocido en la actualidad como el bloque Zulia; así mismo, un bloque de laboratorios, para dar respuesta a las necesidades de los programas de Ingenierías, en la actualidad el bloque Patios; además, de la construcción de un área de cafetería con mayor capacidad.

Así mismo se construye la cancha multifuncional y la cancha de tenis, y posteriormente el Bloque Gramalote, con el objeto de dar respuesta a la demanda de los nuevos programas en el

tiempo, como fueron Fisioterapia, Fonoaudiología y Terapia Ocupacional.

Posteriormente, se construye el edificio de Simulación Médica, atendiendo las necesidades de los Programas de Medicina y Enfermería; continua el crecimiento en infraestructura física del Campus, con la construcción del Teatro, el cual, al año de haberse construido, se dota y presta sus servicios desde entonces como auditorio con capacidad de 250 personas, y se adecua un espacio de este, dando respuesta a la demanda del Programa de Derecho, donde funciona en la actualidad el Consultorio Jurídico.

Continuando con el crecimiento, tanto académico como de infraestructura física, se adquiere un lote contiguo a la empresa Ecopetrol, el cual cuenta con una extensión de 1,4 hectáreas, en el cual se proyectan nuevas construcciones como áreas administrativas, espacios deportivos, nuevos laboratorios, aulas de clase, una clínica veterinaria y área para docentes.

Al año 2015, se realiza la construcción del restaurante estudiantil, la cubierta de la cancha multifuncional y el cerramiento de la piscina, adecuándonos a las exigencias de la normatividad vigente.

A la fecha el campus de Villa del Rosario cuenta con 41 aulas con capacidad de 40 a 50 estudiantes; 07 aulas virtuales con capacidad de 257 equipos de cómputo en su totalidad; 14 laboratorios para la realización de las actividades de los diferentes programas; 01 taller de mecánica y 01 de diseño industrial; 05 aulas de dibujo. Una sala de oralidad, un Consultorio Jurídico, un Centro de Conciliación, el Centro de Bienestar Universitario, zonas administrativas para coordinaciones de Programa, al área administrativa, escenarios deportivos.

Al 2019, la Universidad ha contado con 15 rectores entre los cuales se encuentran:

1. JOSE RAFAEL FARIA BERMUDEZ

Gobernó durante los años de 1960 hasta el 11 de diciembre de 1974 El 1 de enero de 1963, con

retroactividad al 1 de febrero de 1961, se nombró como primer rector de la universidad de Pamplona al Padre José Rafael Antonio Faría Bermúdez, fundador de la Institución.

## 2. EDUARDO VILLAMIZAR LAMUS

Gobernó en dos períodos, el primero ante la renuncia del Padre Faría entre 1974 a 1978 y el segundo de 1988 a 1991. Cofundador de la Universidad y hombre de confianza del Padre Faría fue su secretario privado.

## 3. RAFAEL LEAL LANDAZABAL

Gobernó en dos períodos, el primero entre 1978 a 1979 y el segundo de 1981 a 1982

## 4. JORGE ENRIQUE VERGEL VILLAMIZAR

Gobernó en dos períodos, el primero entre 1979 a 1980 y el segundo de 1992 a 1993

## 5. MARIA EUGENIA SERRANO DE ROMERO

Período comprendido entre 1980 a 1981.

## 6. CIRO ALFONSO CAICEDO CAMARGO

Dirigió la Institución en dos períodos, el primero entre 1981 hasta 1984 y el segundo entre 1993 hasta 1994

## 7. ZAIN HUMBERTO CUADROS VILLAMIZAR

Rector durante los años de 1984 a 1988

## 8. OSCAR LIBARDO ROSAS CONTRERAS

Período comprendido entre 1991 a 1992

## 9. RODOLFO CONTRERAS

Rector durante los años de 1994 a 1997

## 10. PEDRO NEL SANTAFE PEÑARANDA.

Período comprendido entre 1997 a 1998

11. ALVARO GONZALEZ JOVES

Asumió la rectoría el 18 de diciembre de 1998 hasta la 5 de diciembre de 2007

12. PEDRO LEÓN PEÑARANDA LOZANO

Asumió la rectoría desde el 16 de diciembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008

13. ESPERANZA PAREDES HERNÁNDEZ

Fue designada por unanimidad como nueva Rectora de la Universidad de Pamplona en sesión del Honorable Consejo Superior Universitario que se realizó en Pamplona el 16 de diciembre de 2008. La nueva Rectora ocupar el cargo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2012 según Acuerdo No. 088

14. ELIO DANIEL SERRANO VELASCO

Rector desde el 1 de enero de 2013 hasta el 21 de diciembre de 2016

15. IVALDO TORES CHAVEZ

Asume la rectoría desde el 1 de enero de 2017 y su período irá hasta el 31 de diciembre de 2020.

Desde la perspectiva teórica y los avances de la investigación se da cabida a investigar en pro del clima organizacional como factor de desarrollo de las organizaciones educativas.

### **CAPÍTULO III RESULTADOS.**

Este apartado compila los resultados encontrados en la presente investigación, dando respuesta a los propósitos específicos y el aporte al propósito general, que permite general conocimiento a la maestría en paz, desarrollo y resolución de conflictos, intentando movilizar en la temática en mención, bajo la triangulación tanto categorial y poblacional.

Se debe mencionar que esta entrevista semi-estructurada fue aplicada a tres administrativos, tres contratistas y tres docentes, uno tiempo completo ocasional y dos horas cátedra de la Universidad de Pamplona, en Pamplona Norte de Santander. Analizadas las respuestas obtenidas en cada sub-categoría se procedió a un análisis general de la categoría, encontrado puntos de vista similares u opuestos.

El análisis cualitativo, se realiza desde la observación del contenido, teniendo en cuenta la mirada del doble experto realizándose unidades de análisis categorial que agrupan las similitudes de respuestas, teniendo en cuenta las transcripciones de las respuestas dadas por los participantes a cada una de las categorías quienes a su vez contestaban varias preguntas.

A continuación, se presenta la matriz de las respuestas de los participantes, desde una transcripción fiel y cuidadosa, para pasar a las matrices de análisis de la información.



**Tabla 1. Entrevista Semi-Estructurada personal Administrativo, Docente y Contratista.**

| <b>CATEGORÍA 1: CLIMA ORGANIZACIONAL: Goncalvez (1997) “De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental la percepciones que el trabajador tiene de la estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.”</b> |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
| <b>Subcategoría: Relaciones interpersonales.</b>  |  |  |   |   |
| <b>PREGUNTA</b>   | <b>¿Desde su vivencia, cómo define las relaciones interpersonales en su entorno laboral actual?</b>  | <b>¿Qué aspectos favorables tienen las relaciones interpersonales en su entorno laboral?</b>   | <b>¿Qué aspectos deben mejorar de las relaciones interpersonales en su entorno laboral?</b>   | <b>¿Para qué le sirven las relaciones interpersonales en su vida laboral?</b>   |
| <b>Participante Administrativo 1</b>  | <i>"Pues, mi entorno laboral actual digamos se dividen en los que son más cercanos en mi oficina, afortunadamente, me encuentro en una oficina donde mi entorno laboral es excelente, no tengo ninguna queja ni con mis compañeros, ni con mi jefe inmediato; ya si es en el entorno general de toda la Universidad ya si es diferente, porque la oficina en la que yo laboro no interactúa con toda la universidad, si, con talento, jurídica, secretaria general y sistema de gestión de calidad, son como las más, pero no es una oficina donde participen todas las instancias de la Universidad; pues entonces, con mis otros compañeros son pocos los espacios que compartimos, pues porque la oficina no se presta para compartir más espacios con ellos, por las funciones que tenemos."</i> | <i>"Pues, creo que los aspectos que veo favorables es que es gente que está concentrada en lo que hace y yo pienso que en la medida en que uno está ocupado, en si no le queda tiempo para otras cosas, entonces entiendo que hay momentos difíciles pero al ser gente que está todo el tiempo en lo que tiene que hacer, eso no permite que se presenten situaciones desfavorables, además, es gente que acepta las críticas, las sugerencias, porque saben que somos una oficina y que como oficina debemos estar juntos, porque tenemos que responder como oficina, entonces son abiertos a críticas y sugerencias y a trabajar en equipo, pienso que eso es lo favorable."</i> | <i>"Pues, casualmente hoy hablaban de eso y creo que se está perdiendo lo que se llama la camaradería, que yo lo que digo es como el compañerismo con las otras personas, pues a veces no nos miramos como personas individuales, sino como universidad, entonces a veces se cree que las cosas son personales cuando son institucionales, entonces eso si lo veo desfavorable, si viviéramos nuestro quehacer diario como institución, pienso eso ser mejor compañero y si puedo hacer un favor, cualquier cosa , una hoja, si, cosas que son institucionales deben mejorar como en el entorno que se ha perdido."</i> | <i>"Pues, relacionado con lo que acabo de decir, porque no somos organismos aislados, todos hacemos parte de una estructura que es la Universidad y aunque en los procesos estamos divididos, en misionales, de apoyo y de control y pues en último pienso que todos somos una sola institución, entonces en la medida en que solos no somos nada, entonces necesitamos de los demás para desarrollarnos en nuestros entornos."</i> |
| <b>Participante Administrativo 2</b>  | <i>"Son agradables, hay respeto mutuo como en lo personal y en lo profesional."</i>  | <i>"Se mantiene buena comunicación y sobre todo podemos trabajar en equipo."</i>   | <i>"Ser participativos cuando se presentan grandes volúmenes de trabajo y</i>   | <i>"Sirven para manifestar sentimientos,</i>  |

|                                      |  |   |  |  |
|--------------------------------------|--|---|--|--|
|                                      |  |   | <i>apoyar a los demás."</i>  | <i>emociones, etc."</i>  |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Considero que actualmente el clima organizacional en la oficina es propicio y armónico para el desarrollo de las actividades propias de área de trabajo como las relaciones personales con los compañeros de trabajo."</i> | <i>"Existe dentro del equipo de trabajo solidaridad, compañerismo y a partir de los años se han creado lazos de amistad con varias de las personas que allí laboramos."</i>             | <i>"Considero que debe existir una mayor interacción con las personas nuevas que llegar a ser parte del proceso; compartir tanto en la parte laboral como personal."</i> | <i>"Las relaciones interpersonales son importantes en el entorno laboral porque me permiten tener armonía en el desarrollo de mis funciones y tener una buena interacción con mis compañeros de trabajo. "</i>   |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Como la capacidad que tenemos las personas para crear ambientes propicios para un mejor desarrollo tanto personal y emocional como laboral."</i>   | <i>"El compañerismo y la comunicación, debido a que permiten una retroalimentación de asuntos por resolver, en donde todos nos colaboramos en ayudar al compañero que lo necesita."</i> | <i>"El saber decir las cosas, utilizar las palabras adecuadas para cada momento determinado."</i>  | <i>"Para relacionarme con colegas y permitir en ese entorno laboral la interacción de ideas y el debate para resolver determinadas situaciones laborales que llegan día a día. De igual manera, las relaciones interpersonales son importantes en mi vida laboral para conocer a las personas que trabajan a mi alrededor, respetar sus puntos de vistas entenderlas y poder comunicarme con cada una de ellas."</i> |

|                                       |   |   |   |  |
|---------------------------------------|---|---|---|--|
| <b>Participante<br/>Contratista 5</b> | <i>"Compartir y dialogar a diario con los compañeros de una oficina o del trabajo que a veces duras más tiempo que en el mismo hogar."</i>  | <i>"Si existe un clima agradable se motiva más el empleado por mantener el cargo realizando sus tareas con la mejor actitud."</i>   | <i>"Brindar mensualmente un espacio de comunicación en cada dependencia donde se puedan brindar un lugar ameno y de interacción tal vez con una media tarde. Y por otro lado un correo dónde pueda proponer o denunciar algún tipo de inconformidad."</i>   | <i>"Vivimos en sociedad y cada miembro de un grupo aporta desde su experiencia o intercambio de ideas para cumplir a cabalidad las metas propuestas por las directrices del jefe."</i> |
| <b>Participante<br/>Contratista 6</b> | <i>"Muy buena."</i>   | <i>"En el momento que las personas interactúan entre sí, hace que el trabajo en equipo sea más expedito y se logre un excelente resultado."</i>   | <i>"Existen compañeros que no hacen críticas constructivas sino destructivas y eso no ayuda al clima laboral."</i>  | <i>"Como se mencionaba en la respuesta de la pregunta número ayuda a que el trabajo obtenga u excelente resultado."</i>  |
| <b>Participante<br/>Docente 7</b>     | <i>"De manera general son relaciones bien establecidas, elaboradas en base al respeto y cuidando siempre la forma en que se solicitan las cosas correspondientes al trabajo."</i> | <i>"Las relaciones interpersonales se desarrollan entre personas que tienen la misma formación académica y en una misma área de conocimiento, lo que causa que las relaciones sean más cercanas pues no existen barreras sociales que impidan una comunicación al mismo nivel."</i> | <i>"La cantidad de trabajo y las herramientas de comunicación internas que existe muchas veces evitan el contacto directo con los compañeros, sería que una forma de mejorar las relaciones interpersonales es eliminar, así sea una vez por día, las herramientas internas de comunicación."</i> | <i>"Básicamente para relacionarme y comunicar mis ideas a los demás compañeros. Permiten además establecer relaciones más fraternales que coadyuvan a una mejor comunicación."</i>     |
| <b>Participante<br/>Docente 8</b>     | <i>"Son todas las relaciones entre los miembros de diferentes entornos, en este caso el laboral."</i>   | <i>"Desde estas relaciones se logran crear vínculos en donde nos hemos podido apoyar académicamente, en el tema de la preparación de clases y de todo lo relacionado con el ámbito académico."</i>  | <i>"En mi oficina hay muchas situaciones tensas, creo que un diálogo en donde se busque ubicar la causa, posibles soluciones y/o herramientas para mejorar, agregaría un plus a la oficina y así el ambiente sería más agradable."</i>  | <i>"Bueno nosotros nos hemos apoyado mucho sobre todo en lo que te mencionaba, aportes para clases, asesorías para abordar los estudiantes y así."</i>                                 |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| <b>Participante Docente 9</b>   | <i>"En el entorno en el cual desempeño las labores actualmente, las relaciones interpersonales son buenas esto basado en que el equipo de trabajo comparte no solo un espacio de trabajo, si no que se convierte en una familia con la cual se comparte la mayor parte de la vida diaria y con la cual se realizan actividades no solo laborales sino también de integración y de apoyo."</i>   | <i>"Poder compartir con las personas que están involucradas en las labores cotidianas de la institución, los éxitos, logros pasatiempos y actividades familiares, logra que el espacio de trabajo sea más ameno y las labores se desarrollen con mayor eficiencia."</i>   | <i>"Mejorar la relación de los jefes con los empleados, y la comunicación con las demás áreas que conforman la unidad."</i>  | <i>"Para contar con personas que te apoyan cuando las necesitas. Mejorar la eficiencia como equipo de trabajo y como integrante del mismo."</i>  |
| <b>Análisis Categoría uno clima organizacional, en la subcategoría Relaciones interpersonales</b> | <p><i>Frente a la categoría Clima organizacional, en la subcategoría, relaciones interpersonales, entre los participantes administrativos, contratistas y docentes se encuentran similitudes, pues afirman que el entorno laboral actual es agradable, pues se percibe compañerismo, respeto; (Uno, dos, tres, cinco, seis, siete y nueve ) adicional a esto, el participante uno, indica que no tiene queja alguna y que el clima las relaciones le parecen buenas y agradables.</i></p> <p><b><u>Unidades de Análisis, en la sub categoría relaciones interpersonales.</u></b></p> <p><b><u>En la pregunta por las percepciones de las relaciones interpersonales.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. Buen entorno laboral:</u></b> ya que gozan de un ambiente agradable, lleno de solidaridad, respeto, creando además lazos de amistad, en donde no se manifiesta queja alguna (Uno, dos, tres, cinco, seis, siete y nueve).</p> <p><b><u>Unidad de análisis dos. Oportunidad de desarrollo:</u></b> pues considera que las relaciones interpersonales, generan oportunidades para mejorar</p> | <p><i>En la categoría Clima organizacional dentro de la subcategoría relaciones interpersonales, los participantes (Uno, dos y seis) afirmar que los aspectos favorables de las relaciones interpersonales dentro de su entorno laboral, están enfocadas en el trabajo en equipo; y de manera complementaria, los participantes (dos, tres, cuatro, cinco y nueve) sostienen que el los aspectos favorables están en que el clima laboral es agradable.</i></p> <p><b><u>Unidades de análisis en la subcategoría relaciones interpersonales, en la pregunta por los aspectos favorables de las relaciones interpersonales en el entorno laboral.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno, trabajo en equipo:</u></b> donde los participantes (Uno, dos, síes y ocho) están de acuerdo al afirmar que este se da en la</p> | <p><i>En la categoría Clima organizacional, en la subcategoría relaciones interpersonales, bajo la pregunta por los aspectos a mejorar de sus relaciones interpersonales en su entorno laboral; los participantes (Uno, dos y siete) sostiene que se debe mejorar en cuanto al compañerismo; por su parte los participantes (tres, cuatro, cinco, seis, siete y ocho) indican que lo que se debe mejorar es la comunicación entre los integrantes y el participante nueve indica que son las relaciones entre los jefes y los empleados las que deben tener un cambio sustancial.</i></p> <p><b><u>Unidades de Análisis en la categoría Clima organizacional subcategoría Relaciones interpersonales, a la pregunta por los aspectos a mejorar en las relaciones</u></b></p> | <p><i>En la categoría Clima organizacional, subcategoría relaciones interpersonales, a la pregunta para qué sirven las relaciones interpersonales (uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho y nueve) afirman de manera conjunta que las relaciones interpersonales sirven para mejorar las comunicaciones; mas, los participantes (Uno, cinco, ocho y nueve) afirman que también sirven para mejorar el trabajo en equipo) y el participante (cuatro) adiciona a esto, le conocer a compañeros que por</i></p> |

personal, emocional y laboralmente (cuatro).

**Unidad de Análisis tres. Relaciones en diferentes entornos.** Pues se entienden las relaciones interpersonales, como las relaciones que se pueden mantener con miembros de diferentes entornos, en este caso laborales. (Ocho)

medida en que si bien cada uno está realizando sus actividades, se reciben las críticas y sugerencias de buena manera, pues el objetivo es que la dependencia cumpla con sus propósitos de manera conjunta. **Unidad de análisis dos. Clima agradable:** donde los participantes (Dos, tres, cuatro, cinco, siete y nueve), afirman de manera conjunta que el aspecto favorable de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, radican en que estas se dan desde el compañerismo, la colaboración, las relaciones cercanas y el compartir.

**interpersonales.**

**Unidad de análisis uno.**

**Compañerismo:** pues los participantes (Uno, dos y siete) afirman que en la mayoría de los casos se toman los aspectos laborales como personales haciendo que se pueda el compañerismo, de igual manera no hay compañerismo pues no se colabora con la sobrecarga laboral.

**Unidad de Análisis dos.**

**comunicación:** ante esto los participantes (tres, cuatro, cinco, seis, siete y ocho) sostienen que el aspecto a mejorar es la comunicación, pues las críticas que se hacen son destructivas, indicando que se deben saber decir las cosas, sostienen que se debe tener un espacio de diálogo y estrategias de denuncias.

**Unidad de análisis tres.**

**Relaciones jefes y**

**empleados:** donde el participante nueve indica que el aspecto a mejorar debe estar enfocado desde las relaciones entre jefes y empleados.

la carga laboral no ha podido conocer.

Unidades de análisis en la subcategoría relaciones interpersonales, en la pregunta para qué sirven las relaciones interpersonales. Unidad de análisis uno. Mejorar la comunicación: pues los participantes (uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho y nueve) afirman de manera conjunta que sirven para mejorar la comunicación pues permite manifestar emociones, mantener la armonía y nos permite contar con los demás desde un buen diálogo. Unidad de análisis dos. Mejorar el trabajo en equipo: los participantes (Uno, cinco, ocho y nueve) sostienen además que las relaciones interpersonales sirven para mejorar el trabajo en equipo, pues es más sencillo comunicarse y que el trabajo de la dependencia sea

*exitoso, contando con todo el personal. Unidad de análisis tres. Conocer compañeros, pues el participante (cuatro) sostiene que dada la carga no siempre se conocen todos los compañeros, y son estas relaciones interpersonales las que permitirían que los miembros de la institución se conocieran.*

**Subcategoría: Respeto espacio personal**

| <b>PREGUNTA</b>                      | <i>Hablemos por favor de la distribución personal de los espacios (personal, familiar, de pareja) teniendo en cuenta el espacio laboral.</i>   | <i>¿Cuáles son los aspectos desfavorables en la relación de espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral?</i>  | <i>¿Qué aspectos deben mejorar en la relación entre sus espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral y por qué?</i>   |
|--------------------------------------|--|--|---|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Yo a manera de chiste digo en la oficina, que lo crean o no, uno tiene vida por fuera de la universidad, entonces a veces se hacen digamos unas convocatorias o citaciones en espacios que uno tiene destinados para su familia o para su vida normal, entonces pienso que independientemente de uno a que los dedique, sea personales, familiares o así esa al ocio, esos espacios le pertenecen a uno y uno no tendría que estar explicando uno que hace en esos tiempos."</i> | <i>"Los aspectos desfavorables es que en la asignación de tareas, algunas veces no se tiene en cuenta la complejidad que requiere, entonces, por ejemplo necesitamos un informe para mañana pero entonces son las seis de la tarde, entonces quiere decir que voy a tener que hacerlo en un otro espacio diferente, porque si son las seis de la tarde y es para mañana quiere decir que tengo que terminar en la noche haciéndolo o tengo que madrugar que hacerlo en otro espacio,</i> | <i>"Pues, yo pienso que lo principal es que se respete que esos espacios son de cada uno, lo primero es que se tome conciencia que esos espacios le pertenecen son al trabajador, entonces pensaría que en la medida en que el jefe o el superior o la persona que requiera la información entienda que ya ese tiempo es suyo ,ya respetará y uno le dice: no acuda normalmente el espacio que tengo de asignación y puedo atender la labor, entonces yo pienso</i> |

|                                      |   |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|
|                                      |   | <i>entonces a veces pienso que es falta de programación, porque si me dicen una semana antes es para el viernes, yo miraré en qué momento lo distribuyo."</i>  | <i>que ya solo el reconocimiento ya facilitaría la mejora de eso."</i>   |
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <i>"Considero que soy muy aplicado a en la distribución de los espacios ya que no mezclo trabajo, con familia tanto en malos momentos como en los buenos."</i>  | <i>"Como lo dije anteriormente no mezclo las emociones del núcleo familiar con lo laboral."</i>  | <i>"Pues creo que más tiempo en familia, ya que trabajo, estudio, hago deporte y la familia queda un poco a un lado."</i>  |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"En la Oficina Jurídica no existe privacidad para atender a los directivos, docentes, estudiantes y ciudadanos en general que nos visitan, lo cual es indispensable para garantizar el derecho que tiene cada persona a que se le garantice el derecho a la reserva de las dificultades y problemas que ponen en consideración para que se busque la posible solución."</i>  | <i>"Un aspecto desfavorable es que las cargas laborales mal repartidas y la ausencia de personal en el equipo de trabajo hace que se le dediquen más horas del horario establecido lo cual afecta la vida familiar y de pareja."</i>   | <i>"El horario laboral debe ser replanteado."</i>  |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Aunque somos seres emocionales por naturaleza, debemos tratar de no permitir que aspectos familiares o estrictamente emocionales como los de pareja interfieran en el espacio laboral, lo anterior teniendo en cuenta que las consecuencias en dicha interferencia podrían no ayudarnos a cumplir las actividades laborales propuestas que debemos desarrollar. Así tampoco es prudente en el espacio familiar, pareja, permitir que interfiera la vida laboral."</i> | <i>"No encuentro aspectos desfavorables, el tiempo debe ser bien distribuido y el trabajo valorado, para de esta manera comprender que esas horas de trabajo son necesarias para mi crecimiento profesional. Claro está, lo que no se debe hacer es permitir la intromisión del trabajo en espacios de descanso y de esparcimiento, en los cuales se comparte con la familia, pareja y con uno mismo, son espacios que</i> | <i>"El alargar la jornada laboral con el fin de cumplir una tarea propuesta, o el trabajo de días no laborales con el objeto de adelantar trabajo o muchas veces de tratar de quedar al día con las funciones a cargo y las tareas al día pendientes."</i> |

---

|                                   |  |   |  |
|-----------------------------------|--|---|--|
|                                   |  | <i>permiten crecimiento personal."</i>  |  |
| <b>Participante Contratista 5</b> | <i>"Es fundamental mantener un equilibrio puesto que influye directamente al rendimiento de las obligaciones laborales."</i> | <i>"El trabajo en casa o la conexión directa en grupos de WhatsApp puede afectar el entorno familiar si no se respeta un horario desde la oficina."</i>   | <i>"Ser más claro con las políticas de comunicación y asignación de tareas con horarios de cumplimiento entre el jefe directo y el empleado."</i>  |
| <b>Participante Contratista 6</b> | <i>"Es adecuado físicamente."</i>  | <i>"Que en ocasiones el horario de oficina se extiende ocupado parte importe del desarrollo como persona, de la vida familiar o de pareja, sería bueno manejar varios horarios para aprovechar el tiempo personal y familiar."</i>  | <i>"Como se mencionaba en el ítem anterior, los horarios de trabajo y la carga laboral sobrepasa los honorarios reconocidos por el empleador y en ocasiones se realiza trabajo de más sin ni siquiera recibir un elogio por ello."</i> |
| <b>Participante Docente 7</b>     | <i>"No entiendo la orientación de la pregunta."</i>  | <i>"Lastimosamente en cualquier tipo de sociedad capitalista se hace necesario laborar para obtener los recursos necesarios que nos permitan obtener los elementos básicos para un estilo de vida adecuado. El tiempo que se dedica al trabajo muchas veces es mayor al tiempo dedicado a la familia. Creo que se dedica más tiempo a los aspectos laborales que a los familiares."</i> | <i>"Como se mencionó en la pregunta anterior, el tiempo que se dedica al trabajo con respecto al tiempo dedicado a la familia o a la pareja."</i>  |

---



|                                   |   |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|
| <b>Participante<br/>Docente 8</b> | <i>"Bueno, las horas contempladas en la vinculación de la universidad no son ni mediantemente cercanas a lo que en realidad se labora, pues el tema no solo es dictar la clase y asesorar al estudiante, sino preparar las clases, calificaciones y eso no se contempla y eso cuando son las materias presenciales, súmame a eso que hay asignaturas con diferente modalidad, donde hay que estar atento al proceso del estudiante constantemente y el internet que ofrece la universidad no permite, entonces fuera de horario laboral, es decir después de las siete de la noche y sin contar las clases que son hasta tarde. La institución no tiene en cuenta los tiempos personales bajo ninguna circunstancia."</i> | <i>"Yo por ejemplo estoy absolutamente dedicada al trabajo, muy pocas veces puedo entre semana acostarme temprano, los fines de semana son de preparación de clases y calificación de trabajos, porque mira que por un lado se exige calidad académica y actualización y así, pero por otro lado los espacios contemplados por la universidad no se ajustan a la realidad. Dentro del marco de pareja, mi pareja también trabaja en la universidad y cuenta con las mismas circunstancias, pero él trabaja en villa, así que tenemos dedicación exclusiva a la universidad y eso que somos ocasionales."</i> | <i>"La universidad debería contemplar completamente todos los escenarios de la vida de los trabajadores y sobre todo que necesitamos descansar y mira que exigen mucho, pero no se nota preocupación por el trabajador y te lo digo desde la vinculación, los horarios laborales, las asignaturas y el discurso tan contradictorio entre calidad y falta de garantías desde la universidad."</i> |
| <b>Participante<br/>Docente 9</b> | <i>"Habitualmente se cuenta con espacios para cada una de las actividades diarias, logrando con esto un equilibrio entre todas y generando que estos espacios beneficien al otro. Pues si la persona logra tener claro el alcance de cada uno de los espacios es productivo en los mismos."</i>   | <i>"La aparición de la tecnología ha generado impactos negativos en los espacios, pues muchas veces se toma como herramienta de comunicación este tipos de tecnologías que no respetan los espacios familiares, sería importante definir como se utilizan este tipo de herramientas y en que espacios."</i>  | <i>"Definición lo espacios para el uso de la tecnología como herramienta de trabajo y comunicación y establecer por ejemplo si con solo enviar un mensaje en horario no laboral ya se da por comunicada una orden o decisión."</i>   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p><b>Análisis</b><br/> <b>Categoría uno</b><br/> <b>clima</b><br/> <b>organizacional,</b><br/> <b>en la</b><br/> <b>subcategoría</b><br/> <b>Respeto espacio</b><br/> <b>personal</b></p> | <p><i>Dentro de la categoría Clima organizacional, en la subcategoría respeto espacio personal, a la pregunta por la distribución del espacio temporal desde el espacio laboral, se percibe que los participantes (Dos, cuatro, cinco y nueve) no mezclan el trabajo con la familia; mas, los participantes (Uno, tres y ocho) afirman que no hay respeto entre el espacio personal con el familiar. El participante seis indica que el espacio es adecuado físicamente y el participante siete no entiende el sentido de la pregunta.</i></p> <p><b><u>Unidades de análisis en la subcategoría respeto espacio personal en la pregunta por la distribución del espacio personal y el espacio laboral.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. No mezcla trabajo con familia:</u></b> <i>pues no se debe permitir que los aspectos familiares o emocionales como de pareja interfieran en los espacios laborales y tampoco resulta prudente en el espacio personal, permitir que interfiera la vida laboral (Dos, cuatro, cinco y nueve).</i></p> <p><b><u>Unidad de análisis dos. No hay respeto personal y familiar:</u></b> <i>pues los participantes (Uno, tres y ocho) sostienen que las citaciones laborales no respetan los espacios personales, aunque se supone que se cuenta con espacio para cada una de las actividades, la institución no se pregunta por los espacios personales.</i></p> <p><b><u>Unidad de análisis tres. Adecuado físicamente:</u></b> <i>participante seis.</i></p> | <p><i>Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría, respeto espacio personal, respondiendo a la pregunta por los aspectos desfavorables en las relaciones de espacios personal y laboral, los participantes (Uno, tres y ocho) afirman que hay una mala distribución de las cargas laborales; adicional a esto, los participantes (Dos, cuatro, cinco, seis, siete y nueve) afirman que hay intromisión de espacios pues se mezcla lo personal con lo laboral, además del mal uso de la tecnología, bajo constantes comunicaciones por whatsapp.</i></p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría clima organizacional, en la subcategoría respeto espacio personal, en la pregunta por los aspectos desfavorables del respeto por los espacios personales y laborales.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. Mala distribución del espacio laboral:</u></b> <i>pues los participantes (Uno, tres y ocho) sostienen que no se tienen en cuenta la complejidad de las tareas, faltando no solamente programación, sino también organización de las mismas, pues la carga asignada desde la vinculación no se ajusta</i></p> | <p>Bajo la categoría clima organizacional en la subcategoría respeto espacio personal, planteando los aspectos que deben mejorar, los participantes afirman que se deben respetar más los espacios personales, ( Uno, dos, tres, cuatro, seis y siete), también se afirma que se debe mejorar en tareas y horarios de los trabajadores desde la comunicación clara (Cinco y nueve.). Por otro lado, el participante ocho, indica que se deberían complementar escenarios desde el ámbito personal y el laboral. <b><u>Unidades de análisis en la categoría Clima organizacional en la subcategoría respeto espacio personal, a la pregunta por los aspectos a mejorar desde los espacios personales y el horario laboral.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. Respetar los espacios:</u></b> <i>Pues los participantes (Uno, dos, tres, cuatro, seis y siete) sostienen que todos los espacios se deben respetar a fin de que cada situación se viva de manera completa.</i></p> <p><b><u>Unidad de análisis dos, tareas y horarios claros (comunicación):</u></b> <i>pues se afirma que debe existir una comunicación clara desde</i></p> |
|--|--|--|---|

---

**Unidad de análisis cuatro, no responde:** el participante siete, afirma que no entiende el sentido de la pregunta, ante lo cual no responde.

con la cantidad de tiempo que se dedica de manera real al espacio laboral.

**Unidad de análisis dos. Intromisión de espacios.** Los participantes (Cinco, seis, siete y nueve) afirman que desde el ámbito laboral se entromete con la vida personal, incluso desde el mal uso de la tecnología, desde los grupos de whatsapp y los horarios de estos.

**Unidad de análisis tres. No mezcla espacios:** pues los participantes (Dos y cuatro) afirman no mezclar los espacios labores y personales.

las tareas y los horarios asignados, sin que se altere ninguno de los dos, participantes (Cinco y nueve).

**Unidad de análisis tres. Complemento de escenarios:** desde una preocupación real por cada espacio del trabajador, buscando que este sea integral y que de igual manera se puedan complementar, participante (Ocho)

| PREGUNTA                             | Cuénteme por favor de qué forma la Universidad y la dependencia en la que labora motivan su desempeño y el de sus compañeros. | Qué incentivos laborales ha recibido y por qué motivo.   | ¿Qué aportes haría dentro del manejo de la motivación en su entorno laboral?  | ¿De forma general, Cómo considera es el clima organizacional en su ámbito laboral?   |
|--------------------------------------|---|--|---|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Últimamente no advierto ese componente, no."</i>  | <i>"Pues, recientemente no, hace como dos años hicieron una actividad pero fueron practicantes de la oficina de bienestar y talento humano para escoger el mejor empleado por dependencia, y en ese se me tuvo en cuenta, en esa actividad."</i> | <i>"Pues siempre con los compañeros hemos hablado del plan de incentivos, entonces muchas veces los incentivos no son económicos, ni cosas que afecten presupuestalmente a la universidad, sino lo que uno dice por ejemplo, lo que decíamos del cumpleaños, es un día que uno quisiera pasar por con su familia y entonces sino dice eso es un incentivo, serían cuestiones que obviamente se pueden programar, pues porque uno cumple una vez al año y entonces pienso que son cosas como esas y lo que hablábamos de los estudios o asistir a capacitaciones."</i> | <i>"Pues, en mi entorno más próximo que es la oficina en la que laboro, el clima laboral es excelente, con las otras dependencias donde laboro por mis funciones, el clima laboral es bueno. "</i> |
| <b>Participante Administrativo 2</b> |   |  |   |  |
| <b>Participante Administrativo 3</b> |   |  |   |  |

|                                       |  |   |  |  |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| <b>Participante<br/>Contratista 4</b> | <i>"La Universidad de Pamplona, ofrece diversas celebraciones (día de la mujer, día del administrativo, cumpleaños de la institución, entre otros), las cuales permiten un enriquecimiento en las relaciones con las demás personas que allí laboran, y permiten el crecimiento del sentido de pertenencia. La motivación, considero, es algo muy íntimo y personal, cada persona puede verlo desde una perspectiva distinta. Personalmente la motivación consiste en el aprendizaje y experiencia personal y profesional diaria que la institución deja en mí."</i> | <i>"Hasta el momento ninguno."</i>  | <i>"Es importante el valorar el desempeño de cada compañero, siempre me ha llamado la atención las distinciones a mejor empleado del mes, ya sea por su puntualidad, compañerismo, constancia, trabajo o dedicación."</i>  | <i>"Es agradable, hay días en que el mismo cúmulo de cargas laborales hace que las relaciones sean algo tensas, pero en general es muy bueno."</i> |
| <b>Participante<br/>Contratista 5</b> | <i>"Al final de semestre se hace la cena navideña y a mitad de año la integración con la caja de compensación. (Permisos y flexibilidad del horario)."</i>   | <i>"Ninguno. (Supongo que debe ser por la figura del contrato de prestación de servicios que no existen los incentivos)."</i> | <i>"Buscar presupuestos y alianzas con empresas privadas para mejorar las condiciones de trabajo y la continuidad laboral de los empleados."</i>   | <i>"Bueno, con detalles por mejorar pero en general es agradable."</i>   |
| <b>Participante<br/>Contratista 6</b> | <i>"El líder del proceso es muy proactivo y está abierto a cualquier sugerencia."</i>  | <i>"Ninguno."</i>   | <i>"No sabría por qué etimológicamente conozco el significado de la palabra motivación pero no conozco que se siente estar motivado."</i>  | <i>"Bueno."</i>  |
| <b>Participante<br/>Docente 7</b>     | <i>"Realmente es poco o nulo lo que se hace por la motivación de los empleados, aunque en los últimos tiempos se ha permitido tener más tiempo de calidad para disfrutar por fuera de las horas laborales, pues se respetan horarios y se trata de no utilizar horas extras."</i>  | <i>"Aparte de alguna placa por el tiempo de servicio, Ninguno."</i>   | <i>"Siempre es necesario reconocer el esfuerzo que se hace por los logros obtenidos, esto nunca se ha hecho de manera pública, solo al interior del ciadti se han otorgado algunos reconocimientos para fechas especiales. Sería bueno que esos tipos de logros se reconocieran por la alta administración."</i> | <i>"En escala de 1 a 10, lo calificaría con un 7."</i>   |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <b>Participante Docente 8</b>                       | <i>"Motivación no hay ninguna, la universidad no se preocupa por el trabajador, desde los espacios personales e incluso situaciones que a la universidad le sirven, por ejemplo, yo he salido en representación de la universidad y siempre me ha tocado desde mi bolsillo, nunca me han dado nada, por otro lado, la vinculación trunca procesos investigativos y ellos no contemplan que a mitad de año también comemos, entonces mira, las cesantías que son contempladas como un ahorro, nos toca usarlas para vivir a mitad de semestre, en mi dependencia, nada, no hay aportes reales, pues se siente desde las directivas envidia y ganas de pisar al otro, de quitarle la butaca al compañero y no de potencializar realmente o generar mejores procesos en el trabajador, y es que somos docentes y estamos formando seres humanos, pero la universidad no se preocupa por nosotros."</i> | <i>"Ninguno."</i>  | <i>"Creo que se deberían enfocar en las necesidades de cada trabajador y en sus fortalezas, creo que como trabajadores lo que más motivaría sería unas garantías de vinculación digna y que contemplara todo el año, desde mi perspectiva, hay muchas necesidades y mucho sería necesario, pero más que eso, el tema es garantizar una vinculación digna y respetuosa."</i> | <i>"No es el mejor, pero tampoco es el peor, es soportable."</i>   |
| <b>Participante Docente 9</b>                       | <i>"En este aspecto creo q es necesario mejorar pues habitualmente no se incentiva al personal, y es importante analizar que incentivo no es solo económico, existen diversas formas para que reconozcan el trabajo de una persona, muchas veces unas palabras valen más que el dinero."</i>  | <i>"Actualización en normas colombianas, el motivo es necesidad de conocimiento para el trabajo a realizar."</i> | <i>"Reconocimientos públicos al personal destacado. Nombramiento de personal cuando existen disponibilidades evaluando desempeño y experiencia."</i>  | <i>"Creo que el clima organizacional es bueno pues la mayor parte del tiempo se trata de trabajar en equipo buscando el éxito en todos los procesos que se desarrollan en la dependencia."</i> |
| <b>Análisis Categoría uno clima organizacional,</b> | Dentro de la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por la forma en la que su dependencia  | Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría, motivación, ante la pregunta por los incentivos  | Dentro de la categoría Clima organizacional en la subcategoría motivación, a la pregunta por los aportes al   | Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría   |

**en la subcategoría Motivación**

motiva su desempeño y el de sus compañeros; los participantes indican en su mayoría que no existe ningún estímulo (Uno, siete, ocho y nueve). Sin embargo y pese a esto, algunos de los participantes (Cuatro y cinco) indican que hay diversidad de celebraciones; pese a esto, los participantes (Dos y tres) no respondieron a la pregunta, mas, de manera sorprendente el participante seis, indica que el líder del proceso es proactivo y que está abierto a sugerencias.

**Unidades de análisis en la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, con respecto a la pregunta por la forma en que su dependencia motiva su desempeño y el de sus compañeros.**

**Unidad de análisis uno. No se cuentan con estímulos:** pues lo participantes (Uno, siete, ocho, nueve) indican que no hay desde las directivas una preocupación porque el personal este motivado.

**Unidad de análisis dos. Diversidad de celebraciones:** pues se percibe por parte de los participantes (cuatro y cinco) que pese a esto, la Universidad está buscando constantemente la celebración del día de la mujer, cena de navidad, día del administrativo, etc.

**Unidad de análisis tres. No responde:** Los participantes (Dos y tres) no responden ante las preguntas planteadas.

**Unidad de análisis cuatro. Líder del proceso proactivo:** El participante seis indica

laborales recibidos y el motivo de estos, la mayoría de los participantes (Cuatro, cinco, seis, siete y ocho) indica que no han recibido nunca un estímulo dentro del marco laboral; sin embargo, el participante (uno, siete y nueve), indican haber recibido alguna vez una placa, y los participantes (Dos y tres) no respondieron a la pregunta.

**Unidades de análisis categoría Clima organizacional, en la subcategoría motivación ante la pregunta por los incentivos laborales recibidos.**

**Unidad de análisis uno.**

**Ninguno:** Pues los participantes (Cuatro, cinco, seis, siete, ocho) indican nunca haber recibido ningún tipo de incentivo a la labor realizada.

**Unidad de análisis dos. Reconocimientos por labor o tiempo:** los participantes (Uno, siete y nueve) afirman haber recibido una placa por el tiempo de servicio o capacitaciones a modo de incentivos.

**Unidad de análisis tres. No responde:** Los participantes (dos y tres) No responden.

manejo de la motivación en el entorno laboral, los participantes (Uno, cuatro, cinco, seis, siete y nueve) proponen planes de incentivos. Más, el participante ocho indica que la motivación al personal debe estar enfocada en las garantías de la vinculación laboral. De igual manera, los participantes (Dos y tres) no responden ante las preguntas.

**Unidades de análisis ante la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por los aportes a la motivación dentro del entorno laboral.**

**Unidad de análisis uno. Plan de incentivos:** los participantes (uno, cuatro, cinco, siete y nueve) se plantean planes de incentivos como alianzas con empresas para mejorar los conocimientos de los trabajadores, incentivos que no sean económicos y que no representen gasto en la universidad, reconocer los esfuerzos por los logros obtenidos, reconocimientos en público.

**Unidad de análisis dos. Garantías de vinculación:** pues el participante ocho indica que la motivación se

Motivación, ante la pregunta por la percepción del clima laboral de su oficina, la mayoría califica indica que este es bueno, aunque un participante indica que el clima es soportable.

**Unidades de análisis categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por la percepción del clima laboral.**

**Unidad de análisis uno. Bueno**

**(Agradable):** los participantes (Uno, cuatro, cinco, seis, siete y nueve) califican el ambiente laboral como bueno otorgándole el calificativo de agradable y le otorgan en una escala numérica de siete.

**Unidad de análisis dos. Soportable:** sin embargo, el participante ocho afirma que el clima laboral en su dependencia no es el mejor, pero tampoco el peor y lo tilda de

que la persona a cargo de este proceso es proactiva y que está abierta a sugerencias.

debe dar desde las garantías de vinculación laboral.

**Unidad de análisis tres, no responde:** los participantes (Dos y tres) no responden las preguntas relacionadas a la subcategoría.

**Unidad de análisis cuatro. No hay incentivos:** el participante seis indica que si bien sabe lo que significa la palabra, nunca ha logrado sentirse motivado.

soportable.

**Unidad de análisis tres. No responde:**

Los participantes dos y tres no responde.

**CATEGORÍA 2. GÉNERO: "Conjunto de valores, roles, comportamientos, actitudes y expectativas que cada cultura diseña y elabora adjudicándola a varones y mujeres en función de haber nacido de un sexo u otro" Aliaga (2004)**  
Subcategoría Violencia

| PREGUNTA                             | ¿Qué es para usted violencia de género?   | ¿Mencione cinco acciones que usted considere violencia de género?   | ¿De qué maneras cree usted que en su entorno laboral se puede dar violencia de género?  | ¿Conoce usted casos de violencia de género en su entorno laboral?, describa |
|--------------------------------------|---|---|---|---|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues, considero que es cualquier agresión que se haga por la condición específica de ser hombre o mujer, ósea que tenga que tenga violencia solo por ese hecho. "</i> | <i>"A veces son nada más en la forma en que se refieren a las mujeres que están embarazadas, no es que la embarazadita y así, sino: ay la que está preñada o palabras que no, si puede ser que en el diccionario este, pero es la forma despectiva en que se menciona, considero que una es esa; también como violencia de género por ejemplo considero que en la universidad hay muchas madres que son cabezas de sus hogares y a veces son referencias como a las situación que las llevó a esa condición y me parece que esa</i> | <i>"Pues, por ejemplo en la asignación de tareas considero que hay jefes que no les gusta trabajar con mujeres y al contrario también hay mujeres que prefieren que sus jefes sean hombres, entonces pienso que es como esas situaciones en que se crean prevenciones de ambos lados y que sea independiente que yo soy mujer y prefiera un jefe hombre o mujer que se está generando pues en si un hecho de violencia. "</i> | <i>"Así que tenga presente uno, no."</i>                                    |



---

*es una cosa personal y que ellas se encuentran en esa situación por la razón que sea, pero uno no tiene que sacar eso en cara de nada, para algunos trabajos de pronto si uno ve que es más, digamos que uno observa que en ciertas posiciones en la universidad que solo hay hombres, por ejemplo en recursos físicos, que uno piensa que son todos por cuestiones de fuerza, pero no todas las áreas en esa dependencia pienso yo que requieren ser hombre, entonces pienso que otra puede ser esa, como que se ha dejado como para ciertos trabajos se contrata cierto tipo de personas y pasa como para las señoras de las cooperativas, como para el aseo, que solo deban ser mujeres, entonces pienso que el hecho que solo se asignen cierto tiempo de personas o que es algo que se volvió común pero que no debería ser así, que son para personas para que servicios generales, deben ser siempre mujeres, entonces pienso que esa puede ser otra."*

---

**Participante  
Administrativo 2**

---

|                                      |  |   |  |                          |
|--------------------------------------|--|---|--|--------------------------|
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"La violencia de género es aquella que atenta directamente a la dignidad de la mujer sea de manera física, psicológica, económica entre otros."</i> | <i>"Agresión física, agresión psicológica, exceso de carga laboral por su condición."</i>   | <i>"Podría ser por ejemplo un caso de acoso laboral hacia alguna compañera en cualquiera de sus modalidades."</i>  | <i>"Actualmente no."</i> |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Agresiones de cualquier tipo que se realicen a una persona por teniendo en cuenta su condición sexual: ser hombre o mujer."</i>                    | <i>"Desvalorar el trabajo realizado por una persona por el hecho de ser hombre o mujer. Agresión física. Malas palabras. Descortesías. Amenazas, hasta llegar muchas veces al asesinato."</i>   | <i>"Utilizando malas palabras. La discriminación que conlleva muchas veces al desprestigio hacia la otra persona. No permitir cuando se tienen los elementos necesarios un ascenso o un aumento de salario."</i> | <i>"No."</i>             |
| <b>Participante Contratista 5</b>    | <i>"Tomar una actitud o trato diferente con una persona por tener otro género."</i>  | <i>"Pedirle un momento a solas para discutir otros temas diferentes a los laborales. Poner más trabajo a ciertas personas en vez de ser equitativo. Ganar menos salario que otra persona que realiza las mismas funciones. Trato verbal despectivo. Buscar la renuncia y el agotamiento laboral por su género."</i> | <i>"Al no respetar la forma de vestir y hacerle insinuaciones sexuales por cómo puede estar vestido."</i>  | <i>"No."</i>             |
| <b>Participante Contratista 6</b>    | <i>"Esta violencia dirigida a una persona por su género discriminación, malas palabras, maltratos físicos y psicológicos."</i>                         | <i>"Mensajes misóginos, violencia física, violencia psicológica, no conozco más."</i>   | <i>"La oficina donde laboro el promedio del personal es masculino y hacen comentarios ofensivos, grotescos sobre la población Homosexual, si saber si dentro de sus compañeros haya personas homosexuales."</i>  | <i>"No."</i>             |

|                                   |  |  |  |   |
|-----------------------------------|--|--|--|---|
| <b>Participante<br/>Docente 7</b> | <i>"Todas aquellas acciones que atenten contra la dignidad de cualquier persona por su condición sexual."</i>  | <i>"Cualquier daño físico por causa de la condición sexual, humillaciones morales o psicológicas por causa de la condición sexual, obligación a tener relaciones sexuales sin consentimiento, restricciones de índole académico por causa de la condición de mujer, restricciones de índole profesional por causa de la condición de mujer."</i> | <i>"No permitir el ascenso de personas o la dirección de personas por causa de su género o su condición sexual."</i>   | <i>"No."</i>  |
| <b>Participante<br/>Docente 8</b> | <i>"Violencia de género presupone toda actitud de supremacía y de agresión, solamente por mi sexo biológico."</i>  | <i>"Ordenes enfocadas en oficios por roles de género, el acoso desde los mal llamados piropos, exigir más labores a las mujeres que a los hombres."</i>  | <i>"Bueno los errores, las ordenes y la forma de hablar, es diferente desde los sexos, por ejemplo a los hombres se les habla con mayor suavidad y consideración que a las mujeres, pues a nosotras se nos exige más y de una forma algunas veces despectiva."</i> | <i>"Bueno, por ejemplo, mis errores laborales que como cualquier trabajador se comenten, son señalados de manera más dura que los de los demás y lo digo porque son errores que tienen solución inmediata, las labores extras se solicitan primero para las mujeres; sin embargo, conozco dependencias donde las jefes son mujeres y se evidencia una agresión hacia los hombres de manera psicológica y de sobre cargo laboral."</i> |
| <b>Participante<br/>Docente 9</b> | <i>"Es la violencia física o psicología que se ejerce a una persona por su género y que impacta de manera negativa su desarrollo personal, profesional o emocional."</i> | <i>"No ascender a una persona por su género. Diferencias salariales por el género. Tener preferencia para un cargo, por una persona de un género en particular. Maltrato"</i>  | <i>"Creo que en el área en la cual se labora no se tiene un concepto favorable de las mujeres realizando las labores propias del área."</i>  | <i>"No tengo conocimiento de casos de violencia de género en mi entorno laboral."</i>   |

*en el hogar por su género.  
Acoso laboral por parte de los  
jefes."*

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| <p><b>Análisis<br/>Categoría dos<br/>género,<br/>subcategoría<br/>Violencia</b></p> | <p>Dentro de la categoría género, en la subcategoría violencia, a la pregunta por la el término violencia de género, los participantes afirma que el término hace referencia a la agresión hacia las personas y hacia la dignidad de las mujeres.<br/><b><u>Unidades de análisis ante la categoría Género en la subcategoría Violencia, frente a la pregunta por el término violencia de género.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Agresión física a una persona:</u></b> donde los participantes (Uno, cuatro, seis, ocho y nueve) sostienen que violencia de género hace referencia a cualquier agresión física o psicológica hacia un hombre o una mujer solo por su condición de hombre o mujer; además de esto, se entiende la agresión desde la superioridad.<br/><b><u>Unidad de análisis dos. No responde:</u></b> los participantes (dos y cinco) no respondieron la pregunta.<br/><b><u>Unidad de análisis tres:</u></b> Atenta a la dignidad: los participantes (tres y siete) sin embargo, el participante tres afirma que hablar de violencia de género implica atentar directamente la dignidad de las mujeres y el participante siete afirma que la violencia está enfocada en agredir la dignidad de cualquier ser humano en</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia a la pregunta por acciones que considere violencia de género, los participantes afirman que las agresiones están enfocadas en la discriminación por diferentes elementos y las agresiones físicas, psicológicas y laborales.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría género y la subcategoría violencia, ante las pregunta por las acciones consideradas como violencia de género.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno, Discriminación:</u></b> enfocada en la discriminación física, por condiciones familiares, laboral, canciones de género. Participantes (Uno, cuatro y ocho).<br/><b><u>Unidad de análisis dos:</u></b> <b><u>Agresiones:</u></b> los participantes (tres, cuatro, cinco, seis, siete, nueve) indican que las agresiones son físicas, psicológicas, verbales, laborales desde sobrecargas, sexuales. <b><u>Unidad de análisis tres:</u></b> no responde. El participante dos no responde a las preguntas de la categoría.</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por la presencia de violencia de género en su lugar de trabajo, los participantes indican que si se da y se da desde discriminaciones por género, por acoso laboral y un participante que no responde.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por la presencia de violencia de género.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno, Discriminación:</u></b> esta se da desde el género, pues a muchos jefes no les gusta trabajar con mujeres y viceversa, donde ellas prefieren jefes hombres, se bloquea el ascenso laboral y no se tiene conceptos favorables de las mujeres como trabajadoras, participantes (uno, seis, ocho y nueve). <b><u>Unidad de análisis dos: acoso laboral:</u></b> los participantes (tres, cuatro y cinco) sostienen que hay acoso desde las sobrecargas</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por el conocimiento de casos de violencia de género, la mayoría de los participantes indican que no saben de estas situaciones; sin embargo, el participante ocho, indica que si hay y esta se da desde agresiones por temas de género y un participante que no responde.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría género, subcategoría violencia, ante la pregunta por casos de violencia de género en su lugar de trabajo.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. No:</u></b> Los participantes (Uno, tres, cuatro, cinco, seis, siete y nueve) indican que no</p> |
|---|--|---|--|--|

|                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
| función de su condición sexual. | laborales e insinuaciones de índole sexual.<br><b>Unidad de análisis tres. No responde:</b> el participante dos no responde ante las preguntas de la categoría. | conocen de un caso de este tipo.<br><b>Unidad de análisis dos, discriminación:</b> el participante ocho sostiene que si hay violencia de género y se presenta desde la discriminación de uno o del otro en función de su género y el del superior.<br><b>Unidad de análisis tres: no responde:</b> el participante dos no responde entre las preguntas de la categoría género. |
|---------------------------------|---|--|

#### Subcategoría Derechos

| PREGUNTA                             | ¿Cuáles derechos humanos considera importantes en su entorno laboral?  | ¿Explíqueme por favor, de qué manera cree usted se pueden vulnerar de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Por qué?  | ¿Cuáles son las políticas laborales de protección a los derechos humanos dentro del marco del género en su entorno laboral? ¿Por qué?   |
|--------------------------------------|--|--|---|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues, derechos humanos, pues yo pienso que como la igualdad es un derecho humano porque a veces al ver un trato diferenciador pero no por cuestiones de vulnerabilidad sino de favorabilidad para otras personas, entonces consideraría que el de la igualdad podría ser uno y el de la dignidad, el de la dignidad humana que es más bien un principio, pero así advierto actitudes que afectan la dignidad de las personas."</i> | <i>"Pues en relación con el trato que se da a las personas, esto, advierto que las figuras de autoridad no, ósea en últimas todos somos pares, seres humanos, entonces advierto un trato despectivo o a veces desobligante contra los subalternos, entonces, eso no, esa es como la situación que más siento."</i> | <i>"Pues, creo que no hay una política para el género en la institución, tal vez hay otras políticas para otras cosas, pero una política que vaya dirigida a la protección del género no existe."</i> |

|                                      |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|
| <b>Participante Administrativo 2</b> |  |  |  |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"La dignidad humana, el respeto."</i>   | <i>"La dignidad humana al existir alguna falta de respeto, algún comportamiento o palabra inapropiada. El respeto en casos de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades."</i> | <i>"Existe un comité de Convivencia Laboral institucional, el derecho a la libre asociación (sindicatos)."</i>   |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Derecho al trabajo. Derecho a la libertad de expresión. Derecho a la educación. Derecho a la libertad de cultos. Derecho a la igualdad."</i> | <i>"Cuando se discrimina a una persona o se hace persecución constante, pueden verse afectados el derecho a la salud, a recibir un trato igualitario, digno y justo."</i>          | <i>"El Acuerdo N° 067 del 24 de agosto de 2001 Por el cual se adiciona el Acuerdo No.042, del 17 de junio de 1999, Estatuto General de la Universidad de Pamplona y se establece el Estatuto del Personal Administrativo, establece en su Art 9, literal c; Art. 9. DE LAS OBLIGACIONES. Son obligaciones del Personal Administrativo de la Universidad de Pamplona las siguientes: c. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria sin distinción de cultura, raza, <b>género</b>, edad, origen nacional o familiar, lengua, religión, condición social y física, opinión política o filosófica y darles un trato coherente con los principios constitucionales de democracia, participación e igualdad de acuerdo con los valores universitarios y del desempeño de la función"</i> |

|                                   |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|--|
|                                   |  |  | <p><i>pública. De igual manera en su Art. 24 Determina: Art. 24. MÉRITO. El ingreso, promoción y ascenso a la Carrera Administrativa en la Universidad de Pamplona se hará exclusivamente mediante concurso y sin que en ningún caso, la cultura, raza, género, edad, origen familiar, lengua, religión, condición social, limitación física, opinión política o filosófica, tenga influencia alguna."</i></p> |
| <b>Participante Contratista 5</b> | <i>"Todos son iguales de importantes para poder tener un buen desarrollo y desempeño laboral."</i>             | <i>"Al irrespetar mi credo o religión."</i>  | <i>"Existen oficinas encargadas a ser los jueces internos entre las posibles disputas o malos entendidos que puedan ocurrir y mantienen la garantía de que se preste las mejores condiciones laborales."</i>   |
| <b>Participante Contratista 6</b> | <i>"La dignidad".</i>  | <i>"En ocasiones las personas solo por decir es mi pensamiento ofenden, critican ofendiendo a sus compañero."</i>  | <i>"No conozco ninguna."</i>   |
| <b>Participante Docente 7</b>     | <i>"La discriminación, derecho a la vida, derecho a la igualdad, esclavitud y tortura (sentido figurado)."</i> | <i>"Bueno de muchas maneras, el solo hecho de no permitir competir en igualdad de condiciones para acceder a mejoras laborales o salariales es causal de discriminación, el evitar contratación de personas por su condición de sexo raza o color hace también que se incurra en discriminación. Lo anterior también enmarca el derecho a la igualdad. El abuso de</i> | <i>"No las conozco y si existen no se han socializado. Supongo deben estar contempladas dentro del estatuto general."</i>  |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|   |   | <i>confianza por parte de los superiores para desarrollar actividades laborales y extra laborales implica esclavitud, y el temor a ser despedido implica violencia psicológica."</i>  |   |
| <b>Participante Docente 8</b>                               | <i>"Respeto, dignidad, individualidad. "</i>  | <i>"Desde estas agresiones que por sencillas que parezcan, logran afectar de manera importante el estado de ánimo y obviamente desde el sobre cargo laboral, que no permite el disfrute del tiempo libre. "</i>   | <i>"Que yo sepa, la universidad y mi dependencia no cuenta con una normativa al respecto."</i>  |
| <b>Participante Docente 9</b>                               | <i>"Libertar de expresión. Derecho al trabajo. Derecho a la seguridad social. Derecho a la libertad y respeto. Derecho a la intimidad."</i>   | <i>"Muchas veces a las personas se les vulnera la libertad de expresión y se toma como algo personal y que afecta su estabilidad laboral las apreciaciones o expresiones que una persona realiza en su trabajo o en su entorno."</i>  | <i>"No conozco ninguna política establecida en la institución con respecto a protección de derechos humanos entorno al género."</i>   |
| <b>Análisis Categoría dos género, subcategoría Derechos</b> | <p>Dentro de la categoría género, en la subcategoría derechos a la pregunta por los derechos importantes en su entorno laboral, los participantes los enfocan en derecho a la igualdad, derecho a la dignidad humana, a la libertad y el participante que no responde.</p> <p><b><u>Unidades de análisis frente a la categoría género en la subcategoría derechos, a la pregunta por los derechos más importantes en su lugar de trabajo.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. Igualdad:</u></b><br/>Los participantes (Uno, cuatro, cinco y siete) afirman que esta igualdad enfocada en la igualdad al trabajo desde cargas y salarios, igualdad a la</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría derechos a la pregunta por la manera en que se pueden vulnerar los derechos humanos en su entorno laboral, los participantes indican que se vulneran desde la discriminación encerrando diferentes elementos, de igual manera desde la violación a la dignidad humana, violación a las libertades y el participante que no responde.</p> <p><b><u>Unidad de análisis en la categoría género dentro de la subcategoría derechos, a la pregunta por la forma en</u></b></p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría derechos ante la pregunta por las políticas laborales ante los derechos humanos dentro del marco del género, los participantes ante la pregunta puntual en consenso afirman que no o que sí existe no la conocen, aunque algunos sostienen que existiría algo similar desde normativa interna bajo comités de convivencia y el participante que no responde.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría género en la</u></b></p> |



educación, es decir, la formación desde capacitaciones y oportunidades para mejoras y actualizaciones.

**Unidad de análisis dos. Dignidad humana:** los participantes (Uno, tres, seis y ocho) sostienen que dentro de este derecho, también hace parte la intimidad y la seguridad laboral.

**Unidad de análisis tres. Libertad:** entendida desde la libertad de culto y de expresión, desde la censura o cargas laborales en días de descanso desde la religión, participantes (Cuatro y nueve).

**Unidad de análisis cuatro. No responde:** El participante dos no responde las preguntas de la categoría género.

**que se vulneran los derechos humanos.**

**Unidad de análisis uno.**

**Discriminación:** los participantes (Uno, cuatro, siete y nueve) indican que este se da desde un trato despectivo y desobligante, al no permitir igualdad desde las condiciones laborales y evitar vinculaciones.

**Unidad de análisis dos:**

**Violación a la dignidad humana:** los participantes (Tres, siete y ocho) perciben la vulneración de derechos desde el irrespeto a los trabajadores, esclavitud, violencia psicológica, afectación del estado de ánimo y la sobre carga laboral.

**Unidad de análisis tres.**

**Violación de libertades:** la vulneración de derechos humanos en el ámbito laboral se da desde violar la libertad de culto y religión, libertad de expresión.

**Unidad de análisis cuatro, no responde:** el participante dos no responde las preguntas de la categoría género.

**subcategoría violencia, ante la pregunta por la normativa de protección de derechos humanos dentro del marco de género.**

**Unidad de análisis uno. No**

**hay o no conozco:** los participantes (Uno, seis, siete, ocho y nueve). Indican que si existe alguna no la conocen, pero afirman que no existe ninguna.

**Unidad de análisis dos, normativa interna y comités relacionados:**

aunque se sostiene que no existe una normativa bajo este tema, los participantes (tres, cuatro y cinco) afirman que existen algunos comités internos que permiten la protección de derechos ante este tema y podría funcionar a modo de norma bajo esta temática.

**Unidad de análisis tres, no**

**responde:** el participante dos no responde a las preguntas de la categoría género.

| PREGUNTA                             | ¿Cuáles cree usted son los deberes de la Institución frente a la protección del género? ¿Por qué?  | ¿Qué normativa conoce sobre la ley de género que se aplique en la Universidad?   | ¿Qué aspectos se podrían mejorar en cuanto a los derechos y deberes en relación a las políticas de género?  | De forma general, ¿Cómo considera el manejo de las políticas de género en el ámbito laboral? | ¿En la vida diaria como considera se manejan los derechos y deberes en cuanto a género en los trabajadores en el ámbito laboral de la Universidad de Pamplona?   |
|--------------------------------------|--|--|---|--|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues, yo creo que el primero es como el que mencionaba antes, que es el reconocimiento a nuestras diferencias, entonces pues, pienso que en la medida en que se reconozca por ejemplo, la condición de mujer, de madre cabeza de familia, de las personas que se encuentran en riesgo de vulnerabilidad, en eso podría favorecer el diseño de una política que vaya encaminada en proteger esas personas."</i> | <i>"Pues, relacionadas con el género, es como la ley de cuotas que más se menciona para que las mujeres deben estar en un porcentaje en cargos directivos, pero pues desconozco si se ha cumplido, si el número de directivos que están en las mujeres corresponde a esa ley de cuotas y más allá de eso no conozco ninguna otra."</i> | <i>"Según veo no hay políticas, entonces lo primero sería definirla y para ahí si poder definir si hay acciones, porque si no tenemos la política que nos oriente, entonces no podemos avanzar en ninguna acción específica."</i> | <i>"Considero que no existen, que son insuficientes, son inexistentes, entonces no."</i>     | <i>"O sea yo creo que no, la misma situación de que no tenemos definida una directriz respecto a nada, creo que tal vez convivimos diariamente con estas situaciones que puedan ser contrarias a esas situaciones de género y que eso ni siquiera nos permitan advertir, entonces la vida diaria es como una situación de indiferencia, porque no estamos haciendo nada en ese aspecto y se convirtió como algo frente a lo que nos volvimos indiferentes. "</i> |

|                                      |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Participante Administrativo 2</b> |   |   |   |   |   |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Cumplir con toda la normativa existente respecto a la protección de género, exaltar y reconocer el papel de la mujer desde el entorno laboral."</i>   | <i>"Actualmente se está creando la política de protección de género para toda la comunidad universitaria."</i>  | <i>"La implementación de la política de género y una sensibilización del tema a toda la comunidad universitaria."</i> | <i>"Aunque no existe una política de género definida, existe una relación respetuosa en el entorno laboral."</i>  | <i>"Existen algunos casos aislados en los cuales se 'pueden llegar a vulnerar los derechos de las mujeres.'"</i>  |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"El deber de la institución frente a la violencia de género principalmente es no permitir la realización de conductas que conlleven a que este tipo de actuar violento aumente. Castigos a las personas que las realicen. Charlas de concientización."</i> | <i>"Como institución de educación superior nos rigen todas las normas de carácter nacional, la constitución política de Colombia, el código penal."</i> | <i>"Que sean más eficaces, menos coercitivos y se utilice la concientización, y la educación para atacarlos."</i>     | <i>"Todos somos conscientes en no tratar de caer en ese tipo de violencia. Faltaría más educación sobre el manejo de las políticas, las consecuencias de su incumplimiento y el conocimiento que muchas veces es escaso."</i> | <i>"Considero que los trabajadores de la institución, son respetuosos y conscientes del buen trato por condición de género, hay igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Los jefes son muy respetuosos y no he conocido un caso de violencia de género."</i> |
| <b>Participante Contratista 5</b>    | <i>"Educación y campañas con un compromiso real y no solo por cumplir."</i>   | <i>"Que es una universidad incluyente."</i>   | <i>"Capacitación de expertos y brindar escenarios para bajar el nivel de estrés en cada sede. (Con terapias)."</i>    | <i>"Buenas."</i>  | <i>"De forma responsable y respetuosa."</i>   |
| <b>Participante Contratista 6</b>    | <i>"La institución debe encontrarse a la vanguardia con el avance en la sociedad, por dicho motivo las instituciones deben acomodarse al desarrollo interpersonal de sus sujetos activos."</i>  | <i>"No sé."</i>   | <i>"Tendría que conocerlas primero para poder apreciar sobre ellas."</i>  | <i>"No conozco ninguna."</i>  | <i>"Se excusan que ellos piensa que está bien haciendo cosas malas porque ese es su pensamiento."</i>   |

|                                   |  |  |   |   |  |
|-----------------------------------|--|--|---|---|--|
| <b>Participante<br/>Docente 7</b> | <i>"Pues el deber es velar por el respeto de las personas indistintamente de su condición sexual y el cumplimiento de la legislación con respecto al tema, y básicamente porque ya está contemplado dentro de la ley."</i>   | <i>"Si mal no estoy existe una normatividad correspondiente a la ley de género, en este momento no recuerdo el número, pero tuvo que haber sido expedida finalizada la década anterior. No tengo conocimiento de divulgaciones al respecto al interior de la universidad, pero como entidad pública supongo que implícitamente se debe cumplir."</i> | <i>"No conozco las políticas de la universidad respecto al tema por tal razón no podría opinar al respecto. Sería bueno para empezar que las divulgaran y las socializaran. Por ejemplo en el sindicato existe una secretaria de la mujer en la que se tratan temas concernientes a este tema, la universidad debería hacer lo mismo."</i>  | <i>"Nulas, el respeto por la condición sexual es inherente a cada una de las personas que allí laboramos, por conocimiento propio y no por una política de la institución."</i>   | <i>"Se ha visualizado en las últimas administraciones un rol importante de la mujer dentro de los cargos directivos de la institución, lo cual demuestra que la institución otorga el reconocimiento que la mujer se ha ganado en tantos años de lucha contra el machismo, sin embargo creo que existe un tabú generalizado en cuanto a personas que se declaran abiertamente homosexuales."</i> |
| <b>Participante<br/>Docente 8</b> | <i>"Bueno, la universidad debe proteger a los trabajadores no solamente por su género, sino por su condición de humanos; sin embargo, debería tener una normativa muy clara frente a este tipo de acoso, pues aunque no salga a la luz pública, todos sabemos que hay casos de agresiones, el problema más grave radica en que la institución no hace nada develando el problema, sino ocultándolo, así que creo que el deber mayor de la universidad debe estar enfocado en dejar de ocultar bajo la mesa y tener una normativa clara que castigue y elimine todas las acciones por temas de género."</i> | <i>"Ninguna."</i>  | <i>"Pues mira, empezando con que no hay o no se conoce, creo que hay que crearla con la participación de todos los miembros de la comunidad académica y las personas que desde la universidad tienen conocimientos de este tema, desde pensarla, sancionarla y eliminarla completamente; habría que vincular programas como filosofía, derecho, psicología, desde la tematización y comprensión, pero, todos los programas y toda la"</i> | <i>"Pues te repito, no existe ley desde la institución entonces no podría decirte esto, pero creo que de todas formas desde el feminismo y estas corrientes hoy podemos trabajar, estudiar, votar, entonces si bien ha habido adelantos falta mucho, pues no se puede negar que hay discriminación de hombres a mujeres, también que"</i> | <i>"Derechos y deberes, desde el acto administrativo que nos vinculan, aparecen los mismos, sin embargo, habría que revisar cada caso puntual."</i>  |

|  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  | <i>comunidad académica, pues todos tienen elementos que aportan desde las vivencias personales."</i>   | <i>hay discriminación de mujeres a hombres y cometemos el error no solo de invisibilizarlo, sino de burlarnos de hombres que son víctimas de violencia de género y como te decía, hay un caso grave de este tipo de situación, muchas cosas se saben pero nadie lo menciona."</i> |   |
| <b>Participante Docente 9</b>                              | <i>"Garantizar la igualdad de acceso a los cargos sin importar el género, pues muchas veces este es un factor relevante para que alguien pueda acceder a un cargo o a un ascenso."</i>   | <i>"No tengo conocimiento de políticas de género en la Universidad."</i>   | <i>"Creo que es un aspecto a mejorar en cuanto a los deberes y derechos en la política de género, no está en base al contenido de los mismos si no a como estos se dan a conocer y se aplican en la sociedad, pues considero que no se les ha hecho una divulgación apropiada que genere que todas las personas los conozcan."</i> | <i>"Se debería dar una gran importancia a este tema en las instituciones pues muchas veces no se tiene en cuenta en la organización y en sus planes de mejoramiento y de protección al trabajador."</i>   | <i>"Como se indicó anteriormente considero necesario que la organización realice procesos que permita que todas las personas conozcan sus deberes y derechos frente al género y como estos benefician el ambiente laboral."</i> |
| <b>Análisis Categoría dos género, subcategoría Deberes</b> | Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por los deberes de la institución frente a la protección del género, los participantes indican que se debe socializar y aplicar las normas sobre el tema y respetar a todas las personas con todas sus diferencias y el participante dos que no responde ninguna pregunta de la categoría. | Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por el conocimiento de alguna ley de género que se aplique en la Universidad, los participantes varían sus respuestas al indicar que conocen normativas y políticas nacionales desde la ley de género, otros afirman | Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por las mejoras a derechos y deberes desde la ley de género en la Institución, los participantes afirman de manera unánime (Uno, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho y nueve), que se   | Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, ante la pregunta por la percepción de las políticas de género en su entorno laboral, los participantes indican que no   | Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por el manejo de los derechos y deberes en cuanto al género en el ámbito laboral, los   |

**Unidades de análisis categoría género en la subcategoría deberes, a pregunta por los deberes de la institución frente a políticas de protección al género.**

**Unidad de análisis uno, Respeto a las personas:** donde los participantes (uno, siete, ocho y nueve) afirman que el respeto se debe dar desde la diferencia, garantizando aun así la igualdad pero con normativa clara acerca del tema.

**Unidad de análisis dos, socializar y aplicar la norma:** los participantes (tres, cuatro, cinco y ocho) afirman que no solamente es importante que exista una policita dentro del marco del género, sino que también se debe aplicar y castigar a quienes la incumplan, el participante tres indica que un deber de la institución es resaltar y reconocer el papel de la mujer en su entorno labor y exigir la aplicabilidad de la norma y fin de evitar malas situaciones.

**Unidad de análisis tres, no responde:** el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.

no conocer ninguna o no saber, otro participante presenta el slogan de la administración anterior como algún tipo de política y el participante dos que no responde las preguntas de la categoría género.

**Unidades de análisis categoría género subcategoría deberes, a la pregunta por el conocimiento ante la ley de género aplicadas en la universidad.**

**Unidad de análisis uno, leyes y política nacional (Ley de género):** Los participantes (uno, tres, cuatro y siete) indican que conocen normas nacionales desde la ley de género que de alguna manera a contado con divulgación en este tiempo.

**Unidad de análisis dos, Universidad incluyente:** el participante cinco menciona el slogan de la administración anterior como algún tipo de política desde el marco de la inclusión.

**Unidad de análisis tres: Ninguna (No sé):** el participante ocho afirman no conocer dentro de la institución ninguna norma que tenga como objeto la protección a todo lo relacionado con el género; mas, los participantes (Seis y

necesita sensibilización e implementación de las políticas de género, y el participante dos que no responde ninguna pregunta de la categoría.

**Unidades de análisis categoría género subcategoría deberes, a la pregunta por mejoras en cuanto a los derechos y deberes desde las políticas de género aplicadas en la Universidad.**

**Unidad de análisis uno, sensibilización e implementación:** todos los participantes de manera unánime afirman que es necesario que las políticas existentes como las nacionales se socialicen a fin de que todos las conozcan y dentro de la institución es imperativo que estas se diseñen, se creen y desde aquí usarlas y aplicarlas a fin de una sana convivencia.

**Unidad de análisis dos, no responde:** el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.

existen políticas de género en la institución, un participante indica que son discriminatorias y otro que son buenas; el participante dos, no responde ninguna de las preguntas de la categoría.

**Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría derechos, a la pregunta por la percepción de género en la Institución.**

**Unidad de análisis uno, No existen:** los participantes (Uno, tres, cuatro, seis, siete y nueve) indican que la Institución no tiene políticas de género; el participante siete, indica que desde el feminismo se ha luchado por tener lo poco que hoy se tiene, sobre todo desde el marco de los derechos de las mujeres. **Unidad de análisis dos, discriminatorias:** pues dependiendo de

participantes indican que se vulneran los derechos y que estas deberían manejarse desde el respeto y la responsabilidad y el participante dos, no responde a las preguntas de la categoría.

**Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría deberes a la pregunta por el manejo de los derechos y deberes en cuanto al género en el ámbito laboral.**

**Unidad de análisis uno, Vulneración de derechos:** los participantes (uno, tres, seis, siete y nueve) afirman que se vulneran los derechos no solo de la mujer, sino todos los derechos dentro de las minorías. **Unidad de análisis dos:**

nueve) afirman no saber si existe alguna norma al respecto.  
**Unidad de análisis cuatro, no responde:** el participante dos no responde ninguna pregunta de la categoría.

quién sea el jefe, se discriminan hombres y mujeres.  
**Unidad de análisis tres: buenas:** el participante cinco indica que son buenas y que hay igualdad en todo sentido.  
**Unidad de análisis cuatro, no responde:** el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.

respetuosos y responsables: los participantes (cuatro y cinco) sostiene que estas deben basarse en el respeto y la responsabilidad ante la diferencia, reconociendo la diferencia y propiciar todas las oportunidades por igual.  
**Unidad de análisis tres, no responde:** el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría género.

**CATEGORÍA 3: DERECHOS HUMANOS: "Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacionalidad o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición" Naciones Unidas (S.A.)**

Subcategoría: Igualdad

| PREGUNTA                             | ¿Cómo percibe usted el tema de la igualdad desde su entorno laboral?                    | Dentro del marco de la igualdad. ¿Qué derechos humanos se deben garantizar en el ámbito laboral?  | Dentro del marco de la igualdad ¿De qué manera se puede sufrir la violación de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Cómo?  |
|--------------------------------------|---|---|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Entonces como mencionaba anteriormente a este derecho en la Universidad, pues."</i> | <i>"Pues, yo creo que lo primero debe ser en las cargas laborales, pienso que garantizar que sean equitativas las cargas laborales, sin entrar a mirar la remuneración, yo pienso que inicialmente es mirar si lo</i> | <i>"Pues, por ejemplo con los permisos, con las vacaciones como esa situaciones en las que por ejemplo, ahora en la época de navidad, que se van a suspender las vacaciones y no que ha bueno chévere porque las</i> |

|                                      |   |  |   |
|--------------------------------------|---|--|---|
|                                      |   | <i>que le asigna a una persona es lo que realmente puede manejar y no sobrecargar a la gente, entonces pienso que una distribución igualitaria de las cargas laborales."</i> | <i>repone después, pero no se tiene cuenta que es una época familiar, que la gente ósea no, no quiere decir que porque las disfrute después eso subsana, si tuvieran en cuenta un poco el género y el ambiente familiar se trataría de mirar que si se suspenden este año a esta persona pues el otro año sea otra, para que ellas puedan disfrutar esas fechas y sobre todo para la gente que tiene hijos pequeños que estas son como las épocas en que se van a poder disfrutar estas cosas, entonces."</i> |
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <i>"Miramos por igualdad de género si existe, hay mucho respeto de hombre a mujeres y viceversa."</i>   | <i>"Creo yo que derechos laborales son derechos humanos, ya que la labor está regulada en Colombia con leyes y decretos que gracias a una lucha sindical constante."</i>     | <i>"Cuando me obligan a trabajar horas de más sin reconocimiento. ¿Cómo? Nadie será sometido a esclavitud o servidumbre."</i>   |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Considero que si existe igualdad en mi entorno laboral."</i>  | <i>"Dignidad Humana y respeto."</i>  | <i>"Se podría llegar a presentar en el evento por ejemplo que exista algún caso de acoso laboral."</i>  |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Considero que el trato recibido es igual para todos. Al igual las oportunidades son en igualdad de condiciones. Entre los compañeros, nos valoramos y nos tratamos con respeto e igualdad."</i> | <i>"Derecho a la igualdad. Derecho al trabajo. Derecho a la educación. Derecho a la salud."</i>  | <i>"Al recibir u trato discriminatorio por parte de compañeros o de jefes de oficina. Al no recibir respuesta a requerimientos respetuosos que se dirijan a la institución. Al no ser tenida en cuenta para una mejor condición laboral y otra persona en igualdad de condiciones."</i>   |



|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <b>Participante Contratista 5</b>                                      | <i>"Pues existen más mujeres desarrollando tareas que hombres. Diría que es buena."</i>   | <i>"La libertad de pensamiento."</i>   | <i>"Al irrespetar la igualdad de trato por ser diferente o pensar de otra forma."</i>  |
| <b>Participante Contratista 6</b>                                      | <i>"jajajajajaja."</i>  | <i>"Dignidad humana, trato digno."</i>   | <i>"Persecución laboral, la esclavitud del siglo XIX que es mucho trabajo y poca paga."</i>  |
| <b>Participante Docente 7</b>  | <i>"No creo que es el adecuado, se ha visto en muchas ocasiones que las oportunidades de crecimiento laboral o mejora laboral se dan por conveniencia y no por méritos, lo que causa que la competencia en términos de igualdad no existe."</i>                       | <i>"El derecho a la igualdad y la no discriminación."</i>  | <i>"Oportunidades laborales para nombramientos, ascensos o mejoras laborales por afinidad y no por méritos, lo que causa que no se den las mismas oportunidades a personas con iguales niveles de preparación."</i>            |
| <b>Participante Docente 8</b>  | <i>"Pues en mi entorno laboral no hay igualdad, sin esto decir que hay irrespeto porque no lo hay, pero sí que se sienten elementos no sé si de preferencia y esto sea de azar o si evidentemente sea temas de género."</i>   | <i>"Bueno la dignidad humana, el respeto al tiempo libre y al libre desarrollo de la personalidad, a mi individualidad."</i>   | <i>"Desde un trato desigual entre trabajadores, desde consideraciones de más, desde agresiones o tratos violentos y entendamos que tenemos jefes y somos trabajadores y no papás e hijos."</i>                                 |
| <b>Participante Docente 9</b>  | <i>"Creo que en la universidad se brinda igualdad en la oportunidades laborales, no se evalúa a una persona por su género si no por su desempeño."</i>  | <i>"Derecho al trabajo. Derecho a la educación. Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión."</i>  | <i>"Muchas veces se reacciona de forma negativa ante algunas personas por sus creencias o su forma de pensar, generando esto discriminación y llevando a que las personas se sientan excluidas de los equipos de trabajo."</i> |
| <b>Análisis Categoría tres derechos humanos, subcategoría Igualdad</b> | Dentro de la categoría Derechos humanos en la subcategoría Igualdad, a la pregunta por la percepción de la igualdad en el entorno laboral los participantes se encuentran divididos entre la existencia de la igualdad y la inexistencia de la misma. <b>Unidades</b> | Dentro de la categoría Derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por los derechos que se deben garantizar dentro del marco laboral, los participantes afirman que el | Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la forma en que se puede sufrir la violación de derechos humanos en el entorno laboral, los   |

**de análisis ante la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la igualdad en el entorno laboral.**

**Unidad de análisis uno: igualdad:** los participantes (P 2, 3, 4 y 9) afirman que si existe la igualdad de género, desde igualdad y respeto entre hombres y mujeres desde el aspecto laboral y desde las oportunidades.

**Unidad de análisis dos, desigualdad:** pues los participantes (P 1, 5, 6, 7 y 9) afirman de manera contraria que no existe igualdad, pues el participante cinco afirma que existen más mujeres, el participante seis se ríe ante la pregunta y el participante siete indica que no existe un crecimiento laboral adecuado.

derecho al trabajo, derecho a la igualdad, a la dignidad y a la libertad.

**Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, ante la pregunta por los derechos que se deben garantizar dentro del marco laboral.**

**Unidad de análisis uno, Igualdad:** Los participantes (P 1, 4 y 7) afirman que el derecho que se debe garantizar es el derecho a la igualdad dentro del marco de laboral, de salud, de educación, etc.

**Unidad de análisis dos, trabajo:** los participantes (P 2, 4 y 9) sostiene que es el derecho al trabajo y justicia en el mismo. Unidades de análisis tres, dignidad: pues los participantes (P 4, 6 y 8) afirman la dignidad desde el trato como trabajadores y como individuos.

**Unidad de análisis cuatro, libertad:** pues los participantes (P 5, 8 y 9) afirman que derecho a la libertad desde todos los ámbitos, libertad de pensamiento, libertad de elecciones y de acciones personales. Libertad de culto.

participantes de manera unánime afirman que la violación a estos se da desde la vulneración de los derechos laborales.

**Unidades de análisis desde la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la forma que se puede sufrir violación de derechos.**

**Unidad de análisis uno: Vulneración de derechos laborales:** pues se percibe acoso laboral, esclavitud, persecución, trato desigual, falta de permisos y vacaciones, agresiones y tratos violentos. participantes (P 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9)

| PREGUNTA                             | En su ámbito laboral, ¿existe el respeto por vida personal?,<br>Describa   | ¿Qué aspectos positivos tiene su ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada?   | ¿Qué aspectos desfavorables cree usted hay dentro del ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada? Comente  |
|--------------------------------------|--|--|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues, en ese aspecto yo si pienso que tiene que ver con la manera en que uno se desenvuelve diariamente, digamos mis compañeros son respetuosos de mi vida personal, pero también yo pienso que tiene que ver con la forma en que yo comparto mi vida, osea si yo les dejo a ellos mi vida abierta para que opinen y me digan que tengo que hacer, pues igual les estoy abriendo esa opción, pero si son respetuosos de mi vida personal."</i> | <i>"Pues, como lo que explicaba anteriormente que más allá de lo que yo desee compartir con mis compañeros, ellos no brindaban nada acerca de mi vida personal, lo que no quiere decir que a veces no se preocupen si lo advierten a uno preocupado o algo así, pero pienso que eso se hace dentro del marco del compañerismo y de que somos y nos vemos todos los días y eso, no lo siento como una intromisión a mi vida, sino como más bien que unos se interesen por los demás, como algo positivo."</i> | <i>"Pues, yo advierto que hay un clima, como que somos, bueno somos no, digo yo en el caso en el que a veces nos llegan comentarios de ciertas personas, que hacen determinadas cosas, o que reciben un estímulo o que les quitaron una carga, entonces se crean como envidias que no deberían presentarse, yo pienso que si alguien le pasa algo positivo, se perdió eso de que uno se alegre por el otro, pero pues en la medida en que somos seres sociales y todo queremos comentar y a veces eso se vuelve algo desfavorable y es hacer crean envidias en otras personas o rencores que no, debería ser más bien al contrario, porque si uno dice, ósea uno más bien alegrarse de los triunfos de los otros o de lo positivo que el pase al otro y no generar envidias por lo que al otro le pase."</i> |

|                                      |   |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <i>"Si claro aunque hay momento que no podemos dejar nuestros problemas en casa los compañeros de trabajo están pendientes de mis estados de ánimo, ya que soy una persona muy expresiva se nota mucho."</i>  | <i>"Trabajo en una buena institución de renombre que me da una posición ejemplar en la sociedad como constructor de mentes abiertas."</i>  | <i>"Algo de chisme por parte de algunos funcionarios y además cuando salen pasquines son muy de cocina y llenos de chismes."</i> |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Si existe el respeto entre compañeros a la vida privada de los demás ya que nadie interfiere en los asuntos privados de cada uno. "</i>   | <i>"Existe respeto por los compañeros por la privada de cada uno."</i>   | <i>"Actualmente ninguno."</i>  |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Siempre, somos muy compañeritas y respetuosos con todas las personas. Somos muy humanos en el trato y hay gran sentido de colaboración. Respetamos la forma de ser del compañero, sus ideas, y si existen problemas en la vida personal tratamos de ser comprensivos en todo momento tratando siempre de aminorarle los problemas haciendo más ameno el ambiente laboral para esa persona."</i> | <i>"La misma no es divulgada por alguien que tenga conocimiento. Dan permisos para solucionarlos y tomar descansos si es necesario."</i>   | <i>"Ninguno."</i>  |
| <b>Participante Contratista 5</b>    | <i>"Si... al intentar mantener el equilibrio del tiempo laboral con el personal permitiendo espacios o escenarios de compartir con la familia en el trabajo."</i>   | <i>"Todos."</i>  | <i>"Ninguna."</i>  |
| <b>Participante Contratista 6</b>    | <i>"Describa, en ocasiones, no se puede decir que todo este mal, pero se abusa del poder y sobrecargan al empleado de trabajo afectando notoriamente su vida personal."</i>   | <i>"El ingreso de dinero"</i>  | <i>"Comente la cantidad de trabajo."</i>   |
| <b>Participante Docente 7</b>        | <i>"Últimamente si, se generan los espacios para no interferir en la vida personal, se planifica bien el trabajo y se otorgan permisos cuando amerita atender actividades personales."</i>  | <i>"Facilidad para atender situaciones personales, esto por las distancias que existen dentro de la ciudad, lo que causa que los permisos sean cortos y se puedan dar de manera fácil y rápida."</i> | <i>"En la actualidad, ninguno."</i>  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>Participante Docente 8</b>  | <i>"No siempre, la carga laboral y el tema de cumplir las cosas de manera completa y real no permite que se marquen diferencias de espacios."</i>   | <i>"Creo que lo único es que contamos con 3 días de permiso por mes, pero ahora esto debe ser sustentado y que se pueda comprobar porque de lo contrario no se puede."</i>  | <i>"Creo que la carga presupuestada no es real a lo que se debe hacer, se trabaja mucho más de lo que planteado en el acto administrativo, aun así, la exigencia desde el cumplimiento y la calidad se siguen haciendo, pero lo que te digo, los permisos hay que soportarlos de manera que no se puedan poner en duda."</i>   |
| <b>Participante Docente 9</b>  | <i>"Creo que si existe respeto por la vida personal pues la institución brinda los espacios para que sus trabajadores tengan la posibilidad de desarrollar su vida personal sin ningún problema, muy pocas veces se solicita un trabajo en horas fuera del horario normal, tampoco se aplica restricciones a nivel de culto o credo o de pensamiento."</i>  | <i>"Como se indicó garantizar que las personas puedan disfrutar de los espacios personales es muy positivo, también brindar la posibilidad de acceder a educación y recreación subsidiada por la organización genera satisfacción y crecimiento en los empleados."</i>  | <i>"Se debe revisar el tema del uso de la tecnología que ha modificado la forma de comunicación, creo que los grupos de chats por ejemplo solo se deberían utilizar en horarios laborales, pues muchas veces se dan indicaciones en horarios extra laborales y se da por hecho que todo el personal debe acatarlas."</i>   |
| <b>Análisis Categoría tres derechos humanos, subcategoría Vida privada</b> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por si existe respeto a la vida personal dentro de la institución los participantes indican que hay compañerismo y respeto desde las situaciones personales, también indican que se deben respetar los espacios para no interferir con la vida laboral, y finalmente se indica que existe acoso laboral.</p> <p><b><u>Unidades de análisis categoría derechos humanos subcategoría vida privada, ante la pregunta por</u></b></p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos positivos dentro del ámbito laboral en el marco del respeto de la vida privada, los participantes indican que hay respeto y camaradería, los permisos, el status y el derecho a la igualdad.</p> <p>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los</p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos desfavorables en el ámbito laboral dentro del marco de la vida privada, los participantes afirman que ninguna, que sobre carga laboral y mal manejo de las tecnologías y el irrespeto por el compañero.</p> <p><b><u>Unidades de análisis a la categoría derechos humanos en la</u></b></p> |

**si se respeta el espacio personal.**

**Unidad de análisis uno, Compañerismo y respeto:** los participantes (P 1, 3, 4, 7 y 9) sostienen que si hay respeto y que de hecho los compañeros respetan dichas situaciones, siendo complemente respetuosos.

**Unidad de análisis dos, Respeto de espacios:** sostienen los participantes (P 2, 5 y 8) que se deben respetar los espacios para no tener situaciones complicadas, logrando tener un completo equilibrio.

**Unidad de análisis tres, acoso laboral:** el participante seis indica que hay abuso de poder por una sobre carga laboral.

aspectos positivos en el ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada.

**Unidad de análisis uno, respeto y camaradería: los participantes (uno, tres, cuatro y cinco) sostienen que hay mucho respeto entre los compañeros, siendo solidarios.**

**Unidad de análisis dos, permisos:** los participantes (P 4, 5, 6, 7 y 8) afirman que los aspectos positivos están enmarcados desde los tres días de permiso a los que los docentes tienen derecho y los que los administrativos pueden gozar.

**Unidad de análisis tres, Status:** los participantes (P 2 y 7) afirman que el aspecto positivo radica en la posición que se tiene ante la sociedad por el hecho de trabajar en una institución de renombre, y el participante seis indica que adicional a esto, está el dinero.

**Unidad de análisis cuatro, educación:** el participante nueve indica que el aspecto positivo radica en la oportunidad de educación y los beneficios que la Universidad otorga para poder acceder a estudios:

**subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos desfavorables en el ámbito laboral dentro de la vida privada.**

**Unidad de análisis uno, el irrespeto por el compañero:** los participantes (P 1 y 2) indican que dentro del marco laboral se ha perdido el alegrarse por el otro, se han creado envidias y se evidencia mucho chisme.

**Unidad de análisis dos, ninguna:** pues los participantes (P 3, 4, 5, 7 y 8) indican que no hay ningún aspecto desfavorable dentro del ámbito laboral.

**Unidad de análisis tres: sobre carga laboral, (mal manejo de la tecnología):** los participantes (P 6, 8 y 9): indican que hay sobre carga laboral, afirmando además el participante ocho que parece un abuso de autoridad el soporte de la solicitud del permiso y el participante nueve sostiene que desde la autoridad hay un mal manejo de la tecnología, pues se han creado grupos de whatsapp donde lo se respetan los espacios y se envían mensajes a horas poco adecuadas.

| PREGUNTA                             | ¿Qué es para usted condiciones laborales dignas?  | ¿Dentro de un marco digno como considera es y se da su asignación laboral?  | ¿De qué manera considera las condiciones laborales que en la actualidad la Universidad de Pamplona le ofrece?  |
|--------------------------------------|---|---|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <p><i>"Pues, yo empiezo desde el espacio en el que nos destinan para trabajar entonces desde el sitio que nos dan, la silla, el escritorio, el espacio, realmente no, ósea, si pasamos ocho horas en ese espacio y a veces ni siquiera para sentarnos bien ocho horas porque no contamos con eso, entonces yo digo que lo mínimo es un espacio físico y lo otro es que ese espacio permita la concentración de acuerdo a lo que cada uno realice, esas considero que son las condiciones dignas."</i></p> | <p><i>"Pues, considero que la asignación de mis tareas si se encuentran enmarcadas en situaciones dignas, pues teniendo en cuenta que se dan de acuerdo a la complejidad que presenten, serían difícil decir que se las asignaran a otra persona porque en la oficina en la que trabajo no todos manejamos los mismos temas, entonces lo que se busca es que de acuerdo al nivel de complejidad se asignen, entonces pienso que si la asignación se hace bien."</i></p> | <p><i>"Pues, inicialmente yo la verdad estoy muy agradecida de mi trabajo, ósea no, la universidad de Pamplona me dio la oportunidad de iniciar mi experiencia laboral, de trabajar y digamos todo lo que yo he podido estudiar, lo que he podido hacer en estos años que llevo desempeñándome yo se lo agradezco a la universidad, más allá de que otra gente considere que en comparación con ellos la situación mía o la de compañeros que se desempeñan en roles similares al mío, deberían ser más favorables o no yo si siento esa gratitud por la universidad como institución yo le debo todo a la universidad."</i></p> |
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <p><i>"Funciones iguales salarios iguales."</i></p>   | <p><i>"Si lo miramos por mis funciones son muy acordes a mi profesión pero si lo miramos en materia de salarios me explotan haciendo funciones muy delicadas por un sueldo muy bajo."</i></p>   | <p><i>"Muy injustas, solo hay reconocimiento para las personas que tienen alguna afinidad política y que no sabían dónde quedaba la universidad de pamplona, hay personas en la misma condición que yo y llevamos más de 10 años ganando un salario mínimo con"</i></p>  |

|                                      |   |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|
|                                      |   |  | <i>funciones de alta responsabilidad."</i>   |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Que el emplead@ reciba una remuneración acorde a las funciones que desarrolla, que cuente con los espacios físicos y medios para el desarrollo de las mismas, que exista un entorno de respeto y no se presente ningún caso de acoso laboral."</i>  | <i>"Lo considero adecuado"</i>   | <i>"En términos generales son buenos solo el tema de estabilidad laboral es un poco complejo y tal vez el tema de la remuneración. "</i>               |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Un ambiente laboral en el cual todas las personas son tratadas con respeto y están siempre en igualdad de condiciones sin importar su jerarquía dentro de la dependencia. El tener instrumentos de trabajo que permitan materializar las actividades propuestas (computador, hojas, una silla adecuada, elementos de papelería en general)"</i> | <i>"Con total respeto a mis derechos y en proporcionalidad a mis condiciones académicas y de experiencia profesional."</i>                             | <i>"Son buenas, le dan oportunidad a gente joven y en mi caso a una egresada. Siempre mis agradecimientos"</i>   |
| <b>Participante Contratista 5</b>    | <i>"Que se respeten los días de pago, la continuidad, sueldo de acuerdo al aporte realizado."</i>   | <i>"A dedo y dependiendo del nivel de apoyo de padrinos políticos."</i>  | <i>"Falta mayor responsabilidad."</i>  |
| <b>Participante Contratista 6</b>    | <i>"Libertad de poder decir no, sin que haya ninguna consecuencia por ello."</i>  | <i>"Si es digno."</i>  | <i>"En ocasiones son difíciles las condiciones laborales por el entorno donde nos encontramos que es frontera es difícil en todo este territorio."</i> |
| <b>Participante Docente 7</b>        | <i>"Desarrollar las actividades concernientes al trabajo bajo premisas de respeto, correcta remuneración y sin explotación. Permitiendo tener acceso a una vida privada."</i>   | <i>"Para el entorno socio económico que nos desarrollamos es adecuado, con respecto a la media nacional para la misma labor, está mal remunerado."</i> | <i>"Contrato de ley, con los reconocimientos que esta otorga, Adecuado."</i>   |



---

**Participante  
Docente 8**

*"Empezando los espacios físicos deben ser acordes y evidentemente no lo son, debe hacer respeto por los tiempos y de verdad considerar el hecho de que antes de ser trabajadores somos seres humanos, esto no se contempla. Debe haber respeto y reconocimiento de lo que es la labor y hasta la sobre carga, que sin tocar hacerlo se asume."*

*"No es, en mi dependencia no hay ni siquiera la luz necesaria para poder trabajar, ahora, no contamos con escritorio para cada docente, ni un espacio acorde para atender estudiantes, la asignación laboral imposibilita en muchos casos que todas las asignaturas se dicten con la calidad que la universidad espera o que hasta nosotros querriamos hacerlo, pero aquí tú dices algo y o te bajan la contratación o solo no te contratan, aquí no se puede decir nada y prima la ley del lambón."*

*"Pésimas, la universidad no se preocupa por el docente, y menos por el estudiante, cada vez la calidad cae más, se acreditan programas como si de regalar estampitas se tratara, empezando la carga es excesiva pero no puedes decir nada, por otro lado, no se garantiza una continuidad donde los procesos investigativos se puedan garantizar para los mismos estudiantes, se obliga a pasar a los estudiantes, pues la premisa es evitar la deserción más allá de exigir calidad. a eso súmale que de los doce meses del año, solo tenemos trabajo en el mejor de los casos de ocho meses y los otros???, a la universidad no le importa, además, vinculan la cuota política o la gente que diga tal y salen excelentes profesionales y mira que eso se ve a diario, no más para la vinculación del semestre pasado salieron muchos docentes nuevos, para el otro, ya se conoce la salida de varios admirativos muy buenos y que se debían mantener solo por la dedicación a su labor, el compromiso institucional, la idoneidad y el tiempo de servicio a la misma, pero*

---

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|   |   |   | <p><i>eso no importa, importa poner al que debo o quiero poner, todos los semestres quedamos en la incertidumbre si tendremos o no para comer el otro semestre. Eso es criminal."</i></p>   |
| <p><b>Participante Docente 9</b></p>  | <p><i>"Considero que las condiciones laborales dignas son todas aquellas que garanticen que el trabajador realice su trabajo sin generar ningún impacto negativo sobre el desarrollo del mismo, para esto es importante evaluar factores como los económicos, espacios familiares, seguridad laboral, crecimiento personal y educativo entre otros."</i></p>  | <p><i>"Creo que en la actualidad mi asignación laboral garantiza condiciones laborales dignas, pero creo que es necesario que la institución piense en una mejora general en los puestos de trabajo pues podemos evidenciar la obsolescencia de los mismos."</i></p>  | <p><i>"Las considero buenas pues garantizan los derechos de los trabajadores y se busca cada día mejorar en las que se tienen fallas."</i></p>  |
| <p><b>Análisis Categoría tres derechos humanos, subcategoría Dignidad</b></p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por qué son las condiciones dignas, los participantes afirman que las condiciones están enfocadas en los espacios físicos, la igualdad, el respeto personal, y la continuidad.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por las condiciones dignas dentro del marco laboral.</u></b></p> <p><b>Unidad de análisis uno, espacio físico:</b> los participantes (P 1, 3 y 8) afirman que las condiciones dignas están enfocadas en el correcto espacio físico, con las condiciones mínimas de comodidad e implementos de trabajo.</p> <p><b>Unidad de análisis dos, Igualdad,</b></p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad a la pregunta por la asignación digna de la carga laboral, los participantes indican que esta es correspondiente al nivel de escolaridad, indigna y mala remuneración.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos subcategoría dignidad a la pregunta por la asignación digna de la carga laboral.</u></b></p> <p><b>Unidad de análisis uno, de acuerdo al nivel:</b> los participantes (P 1, 2, 3 y 4) afirman que la responsabilidad se da desde el nivel académico, desde la profesión y la experiencia, ante lo cual</p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por cómo se consideran las condiciones laborales actuales dentro de la Institución, a lo cual los participantes sostienen que son o buenas o no son adecuadas.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos subcategoría dignidad, a la pregunta por cómo considera las condiciones laborales actuales en la Institución.</u></b></p> <p><b>Unidad de análisis uno, Buenas:</b> los participantes (P 1, 3, 4, 7 y 9) afirman que las condiciones actuales son</p> |

**(carga laboral, salarios y la contratación):** (P 2, 3, 4, 5, 7, 8 y 9), pues afirman que las cargas deben darse de manera igualitaria y la remuneración debe ser acorde a la misma, garantizando además la continuidad dentro del marco de la vinculación, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los integrantes de la institución.

**Unidad de análisis tres, Respeto personal:** los participantes (P 3, 4, 6, 8 y 9), afirman que las condiciones dignas se dan desde el respeto a cada uno de los trabajadores y a sus espacios personales.

es adecuada.

**Unidad de análisis dos, mal remunerada:** ante esto el participante siete afirma que el nivel de trabajo la remuneración no es la adecuada.

**Unidad de análisis tres, Indignas:** los participantes (P 5, 8 y 9) afirman que la asignación laboral, es indigna, el participante cinco sostiene que la asignación se da a dedo o bajo favores políticos, el participante ocho sostiene que las condiciones son indignas pues ni siquiera cuentan con las mínimas condiciones laborales como luz, escritorio, afirmando además, que al decir algo al respecto o bajo una queja te dejan de contratar.

buenas e indican además estar agradecidos con la Institución.

**Unidad de análisis dos, no son adecuadas:** pues los participantes (P 2, 5, 6 y 8) sostienen que son injustas, que falta mayor responsabilidad por parte de la institución ante los trabajadores y que en la mayoría de los casos éstas se dan desde cuotas políticas.

**CATEGORÍA 4: TALENTO HUMANO: Chiaveato (2013) La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directores y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.”**

| PREGUNTA                             | Desde el marco laboral, cómo entiende usted la categoría talento humano  | Cómo se da el sentido de pertenencia desde la oficina de talento humano con la institución   | Describa el ideal de la oficina de talento humano  |
|--------------------------------------|--|--|--|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues la categoría de talento humano yo siento que es la que está más cerca hacia los dos aspectos, hacia el trabajador e igualmente hacia el empleador, entonces yo siempre la había sentido como el puente que había existido entre nosotros dos, porque es de una parte se encarga de escoger el personal más idóneo para la institución, pero de otra parte</i> | <i>"Pues, yo la verdad si me siento un poco alejada de la oficina de talento humano, no se es porque ya no está Paula, sinceramente ya no voy a esa oficina, hago uso de muy pocos servicios de esa oficina y fuera de las personas que están en ese momento que uno siente que le sirven de puente,</i> | <i>"Siento que la forma en cómo están estructurada ahorita la oficina no lo invita a uno acercarse a la oficina, siento más como que hay barreras, entonces no hay como una constancia ,no es como una invitación a mejorar aspectos de la universidad, pero que</i> |

|                                      |   |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|
|                                      | <i>también como dependencia es la que nos permite tener el contacto con el empleador, ósea para las solicitudes de permisos, incapacidades, licencias, entonces es casi que si esa dependencia no funciona es como empleador nos quedamos ahí retrasados."</i>                                      | <i>pienso que como dependencia sí parece que está rezagada en cosas como pertenencia, como, yo si me siento muy identificada como universidad, pero como un sentir institucional pienso que falta coherencia y como muchas cosas para que uno sienta amor por la institución."</i> | <i>también la oficina tiene muchos procesos y también pienso que lo que hace falta es diseñar un espacio concreto para mejorar el clima laboral, para mejoras los procesos, pero no es una oficina que lo invita a uno a... pero como un sentir institucional, te explico no hay un espacio, sino hay como barreras, porque pues hay pocas personas y hay que hacer certificaciones, situaciones pensionales, no cuentan con la capacidad de recursos para hacer un área mucho mejor."</i> |
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <i>"Es la unidad encargada de administrar el talento humano de la empresa."</i>   | <i>"Nombrando personas que no tienen conocimiento de la institución en bueno cargos para cumplir favores político, así se da el sentido de pertinencia, disculpe mi sinceridad. "</i>  | <i>"Hacer documentos para que queden en el papel y cumplir con requisitos y demos tirar con esta cortina ante los entes de control que todo está bien."</i>  |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"El talento humano son los profesionales que desarrollan las funciones dentro de las oficinas; el cual no se limita solo al profesional sino a la persona como tal la cual se le deben brindar el bienestar y todas las condiciones para el desarrollo de su rol dentro de la Universidad. "</i> | <i>"Una manera de exaltar el sentido de pertenencia hacia la institución es la entrega de la dotación con los escudos distintivos de nuestra universidad; también las diferentes actividades de capacitación y espacios de esparcimiento para todo el personal."</i>               | <i>"Desde mi punto vista una Oficina de Gestión al Talento Humano debe velar por el bienestar de los empleados realizando la gestión necesaria para que se brinden las condiciones dignas en las que se pueda laborar en un ambiente armónico."</i>  |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Es la parte más importante de toda entidad, comprende la organización del personal, la distribución de cargas y funciones, la planeación en el trabajo, lo anterior en busca</i>  | <i>"Es quizá la dependencia más importante de la institución, la oficina de gestión de talento humano mediante capacitaciones, pausas</i>  | <i>"Debe propiciar siempre políticas encaminadas al bienestar social, físico y emocional en el ambiente laboral, en un trato digno</i>   |

|                                   |   |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|
|                                   | <i>siempre del buen desempeño en las actividades laborales."</i>  | <i>activas, respeto por los derechos, clima organizacional, garantiza la participación del personal, en la institución hay personal docente y administrativo, la institución en cumplimiento con la normatividad, es comprometida con el desarrollo de las políticas de la institución."</i> | <i>hacia las personas, respetando sus creencias e ideales, y garantizando la participación de todas y cada una de las personas que intervienen en la misión y visión institucional."</i>   |
| <b>Participante Contratista 5</b> | <i>"Cumplimiento con las políticas estatales."</i>  | <i>"Se debe realizar con el apoyo de profesionales (comunicadores sociales expertos en comunicación corporativa) que apliquen estrategias idóneas para fortalecer el sentido de pertenencia."</i>  |  |
| <b>Participante Contratista 6</b> | <i>"Entiendo yo que la categoría del talento humano es el área de cuidado de su personal por que como bien se dice trabajador feliz se denota el superávit, pero no se aplica mucho por estos lares."</i> | <i>"Ninguna la directora es grosera, genera temor en sus trabajadores, no es posible hablar con ella, y no digo más porque no está bien hablar de las personas que no están."</i>  | <i>"Planea, coordina, ejecuta y presta orientaciones técnicas sobre actividades de administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales y de la empresa."</i> |
| <b>Participante Docente 7</b>     | <i>"Personas que tienen un vínculo laboral o prestan un servicio independiente para desarrollar actividades propias del quehacer diario de la institución."</i>   | <i>"No conozco de políticas internas o actividades que, desde la oficina de talento, contribuyan a que sus empleados se enamoren de la institución. Muchas veces la decisiones que allí se toman causan un efecto adverso en los empleados."</i>   | <i>"Oficina que siempre ve por el bienestar del empleado, independiente de la cercanía con la administración."</i>   |

|                                   |  |  |   |
|-----------------------------------|--|--|---|
| <b>Participante<br/>Docente 8</b> | <i>"Es el recurso desde el marco del personal que tiene una empresa y siempre se supone que debe ser el mejor preparado para el cargo o el que lo desempeñe mejor. "</i>   | <i>"Mal, mira que todas las políticas de contratación han decaído radicalmente, no se garantiza nada, ósea, la universidad no le preocupa tener contento al trabajador, porque como hay tanta gente desempleada y tanta gente necesitando trabajo, si alguien se va otro llega, y es que en la mayoría de los casos, ni siquiera importa si la persona sabe o no, hace o no, una buena labor, hay mil oficinas con jefes súper cuestionables y trabajadores súper buenos que están en el nivel más bajo; las políticas que se manejan no son del todo claras, pues parece ser que atendiera a otros aspectos, pero la verdad ni siquiera el tema de entrega de documentación es ágil y aparte la atención de todo el personal no es la mejor, muchas veces tú te acercas y el trato es muy displicente y muy cortante, entonces no presupone una dependencia que verdaderamente se preocupe de manera real por el trabajador</i> | <i>"Bueno, aquí se debería velar por cada aspecto del trabajador, deberían contemplar los elementos del tiempo de vinculación, la parte académica que es la razón de ser de la universidad, los jefes deberían estar en completa sinergia con la oficina de talento humano, se debería tener en cuenta el tiempo de servicio y la forma en la que se ha desempeñado la labor; se deberían crear políticas de mejoramiento de aspectos tanto laborales como personales."</i> |
| <b>Participante<br/>Docente 9</b> | <i>"El talento humano es uno de los activos más relevantes de la organización pues gracias a este es que se logra el éxito de los planes estratégicos de los mismos. "</i> | <i>"Creo que es importante replantear algunas de las labores que debe realizar la oficina de talento humano de la institución pues según mi perspectiva creo que centra su atención en los procesos de</i>   | <i>"Como se indicó anteriormente el proceso de talento humano debe estar más allá de la vinculación y el pago de salarios y debe enfocar una gran parte de su tiempo recursos y</i>   |

*vinculación y nómina y se olvida del fomento del trabajador como parte fundamental de la institución."*

*disposición en la administración del personal o gestión del talento humano garantizando que el personal se sienta atraído y con disposición a aportar en los planes estratégicos de la organización, para lograr esto es necesario aplicar proceso como: Formación: Es importante que la empresa cuente con un programa de entrenamiento y capacitación que permita que sus empleados tengan las competencias para realizar sus actividades. Compensación: se debe definir la un sistema retributivo a través del cual se pague al empleado en función de su desempeño individual y de sus logros. Planes de carrera y promoción profesional: es necesario que la entidad plante la opción de acceder en los cargos una vez se adquieran ciertas fortalezas o destrezas. Clima laboral: es importante evaluar cómo se siente sus empleados trabajando en la organización y como se pueden mejorar los aspectos negativos."*

|                              |  |   |   |
|------------------------------|--|---|---|
| <b>Análisis</b>              | Dentro de la categoría   | Dentro de la  | Dentro de la  |
| <b>Categoría</b>             | talento humano, a la pregunta cómo   | categoría talento humano a la                           | categoría talento humano, a                         |
| <b>Cuatro Talento humano</b> | entiende la categoría talento humano, los participantes afirman la entienden | pregunta por cómo se da el sentido de pertenencia desde | la pregunta por el ideal de oficina de talento, los |

como el manejo de situaciones administrativas, bienestar del trabajador y desde el cumplimiento de las políticas estatales.

**Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por cómo entiende la categoría talento humano.**

**Unidad de análisis uno, manejo situaciones administrativas:** los participantes (P 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 9), afirman que entienden la categoría como el manejo de situaciones administrativas como las funciones del personal, solicitar los permisos, encargándose del cumplimiento de los planes estratégicos de la institución.

**Unidad de análisis dos, bienestar del trabajador:** los participantes (P 4, 7 y 8) se preocupan por la distribución del personal y el cuidado del mismo.

**Unidad de análisis tres, cumplimiento políticas estatales:** el participante cinco afirma que es la que se encarga del cumplimiento de las políticas estatales.

la oficina de talento humano de la Institución, los participantes afirman que desde el servicio al cliente, donde además se afirma que es inadecuado y desde el bienestar al trabajador.

**Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por cómo se da el sentido de pertenencia desde la oficina talento humano en la institución.**

**Unidad de análisis uno, servicio al cliente:** donde además los participantes (P 1, 2, 5, 6, 7, 8 y 9) afirman que es inadecuado pues no existen políticas internas, se desconocen las políticas de contratación, de manera sorprendente el participante seis indica que la directora de la oficina de talento humano es grosera y que siempre se siente **temor en el lugar de trabajo.**

**Unidad de análisis dos, Bienestar del trabajador:** los participantes (P 3 y 4) afirman que no solo esta es la oficina más importante de la Universidad y que se preocupa por el trabajador desde el respeto.

participantes indican que el ideal esta desde el bienestar físico y social del trabajador y desde planes de mejoras que eliminen las barreras.

**Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por el ideal de la oficina talento humano.**

**Unidad de análisis uno, planes de mejora que eliminen las barreras:** los participantes (P 1, 2, 6, 8 y 9) indican que lo ideal sería que existieran estrategias para derribar las barreras en esa dependencia, pues el participante uno indica que esta no es una oficina que invite a interactuar con su personal.

**Unidad de análisis dos, bienestar físico y social:** los participantes (P 3, 4, 7 y 8) indican que el ideal de la dependencia radica en la preocupación por el bienestar de sus empleados, tanto como trabajadores como seres humanos.

---

**CATEGORÍA 5: GESTIÓN DE CONFLICTOS: Santor (2006) citado por Domínguez (2015) ““Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí dentro de una organización, que impide conseguir sus objetivos de forma simultánea...”**

---

| PREGUNTA | ¿Cómo entiende el concepto de conflicto en el ámbito laboral? | ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en su ámbito laboral? | ¿Cuáles son los conflictos que se presentan en su ámbito laboral en relación al |
|----------|---|---|---|
|----------|---|---|---|

---



|                                      | <b>género?</b>   |  |   |
|--------------------------------------|--|--|---|
| <b>Participante Administrativo 1</b> | <i>"Pues, yo entiendo en conflicto en el ambiente laboral como cualquier situación que sea relacionada con el trabajo, pero que perturbe el entorno en que nos desempeñamos en nuestro ambiente de trabajo."</i>   | <i>"Pues, pienso que el respeto, pues situaciones que trasgreden o que son irrespetuosas con los compañeros, pienso que son, y también pues, digo que situaciones personales que terminan por afectar el ambiente de trabajo."</i> | <i>"En algún momento se vivió un matriarcado, aclaro respeto mucho a las mujeres y nací de una."</i>  |
| <b>Participante Administrativo 2</b> | <i>"La lucha de derechos legales que los administrativos tenemos pero que no son reconocidos por la institución."</i>  | <i>"El conflicto que más enfrentamos es el reconocimiento de nuestros derechos laborales, hoy en día estamos trabajando por debajo del sueldo legal que nos corresponden."</i>   | <i>"En algún momento se vivió un matriarcado, aclaro respeto mucho a las mujeres y nací de una. "</i> |
| <b>Participante Administrativo 3</b> | <i>"Cuando existe algún tipo de desacuerdo ya sea de índole laboral o personal entre los empleados de una institución. "</i>   | <i>"Conflictos de tipo personal, por cargas laborales, por desacuerdo de criterios y por condiciones del empleado en su oficina."</i>  | <i>"Pueden ser de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades. "</i>                               |
| <b>Participante Contratista 4</b>    | <i>"Toda agresión física, verbal o psicológica que recae sobre algún compañero ya sea por un colega o por el jefe de la dependencia. Muchas veces ese conflicto puede extenderse a un tercero que bien puede ser ajeno o no a la instrucción que mediante algún tipo de agresión genere un conflicto."</i> | <i>"Discusiones por temas que son en su mayoría académicos."</i>   | <i>"Ninguno hasta el momento."</i>  |
| <b>Participante Contratista 5</b>    | <i>"Un desacuerdo entre dos partes que afectan la relaciones sociales y el clima laboral."</i>   | <i>"La asignación sobre medida de tareas laborales."</i>   | <i>"Ninguno hasta el momento he presenciado."</i>   |
| <b>Participante Contratista 6</b>    | <i>"Inconvenientes con el personal de trato, manejo de jerarquía imposiciones de pensamiento sobre otro."</i>  | <i>"Imposiciones de pensamiento sobre otro."</i>   | <i>"Los comentarios homofóbicos y todo contra las personas homosexuales."</i>                         |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <b>Participante Contratista 7</b>                      | <i>"Cualquier situación o actuación que no se pudo resolver de manera inmediata y en buen término entre dos o más personas que laboren en la institución."</i>   | <i>"Mala respuesta por parte de un funcionario ante el requerimiento de otro."</i>  | <i>"Hasta el momento no he visto ninguno."</i>  |
| <b>Participante Contratista 8</b>                      | <i>"Son todas aquellas situaciones que representan situaciones contrarias, no necesariamente son negativas, ahora, lo negativo y lo positivo radica en la forma en que se resuelva."</i>   | <i>"Bueno, en mi dependencia hay situaciones de no hablar con otros compañeros, incluso en temas laborales, muchos no entienden la diferencia. Hay situaciones de consideraciones y mejores tratos para otros y no para todos."</i>   | <i>"Yo siento que hay algo de misoginia."</i>   |
| <b>Participante Contratista 9</b>                      | <i>"Por ser el trabajo el lugar donde se comparte con compañeros la mayor parte del tiempo, se presentan algunas circunstancias que deterioran las relaciones entre el personal y que generan conflictos en diferentes niveles, pues pueden ser entre individuos, o entre un grupo de individuos."</i>   | <i>"Impuntualidad. Mentiras, rumores y comportamientos negativos. Uso inadecuado de la tecnología. Ruido en la oficina generado por los compañeros."</i>  | <i>"Mentiras, rumores y comportamientos negativos, muchas veces se asocia este tipo de conflicto al género, cuando en realidad no tiene ninguna relación al mismo."</i>   |
| <b>Análisis Categoría Cinco Gestión de conflictos.</b> | <p>Dentro de la categoría gestión de conflictos, a la pregunta por el concepto de conflicto en el ámbito laboral, los participantes indican de manera variada que los conflictos son negativas, oportunidades, desacuerdos.</p> <p><b><u>Unidades de análisis categoría gestión de conflictos, a la pregunta por el concepto de concepto.</u></b></p> <p><b>Unidad de análisis uno, negativa:</b> los participantes (P 1, 2, 4, 6 y 9), ya que se siente perturbación en el entorno laboral, se percibe lucha de poderes, agresiones e imposiciones.</p> <p><b>Unidad de análisis dos, desacuerdos:</b> los participantes (P 3 y</p> | <p>Dentro de la categoría gestión de conflictos a la pregunta por cuáles son los conflictos más frecuentes en su ámbito laboral, los participantes indican que son discusiones por temas laborales y situaciones personales.</p> <p><b><u>Unidades de análisis categoría gestión de conflictos en la pregunta por las situaciones que generan conflicto en el ámbito laboral.</u></b></p> <p><b>Unidad de análisis uno, situaciones personales:</b> donde los participantes (P 1, 3</p> | <p>Dentro de la categoría gestión de conflictos a la pregunta por si se presentan en su lugar de trabajo conflictos con respecto a relaciones de género, los participantes afirman que hay situaciones de relaciones de poder, discriminación y hay quienes indican que esta problemática no se presenta.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría gestión de conflictos, a la pregunta por cuáles son los conflictos que se presentan en su entorno laboral por</u></b></p> |

---

5), opinan que la categoría conflictos son percibidos como desacuerdos entre los participantes. Unidad de análisis tres, oportunidades: (P 7 y 8): los participantes perciben los conflictos como oportunidades.

y 9) afirman que son los temas personales los que generan estas situaciones de conflicto, pues se llevan al plano laboral, situaciones netamente personales. **Unidad de análisis dos, discusiones laborales:** los participantes (P 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) afirman que son conflictos desde la sobre carga laboral, desacuerdos de criterios, imposiciones, irrespeto desde el aspecto verbal, enredos, chismes hasta llegar al punto de no hablar más.

**temas en relación al género.**

**Unidad de análisis uno,**

**Relaciones de poder:**

**(trabajadoras y**

**matriarcados):** los

participantes (P 1, 2, 3 y 9)

afirman que estos conflictos

se dan por maltrato a las

trabajadoras desde el poder y

cuando se evidencian

matriarcados.

**Unidad de análisis dos,**

**discriminación**

**(comentarios homofóbicos**

**y misoginia):** los

participantes (P 6 y 8)

sostiene que si hay

situaciones de estas y se dan

de manera preocupante

comentarios homofóbicos,

burlas y se presenta mucha

misoginia.

**Unidad de análisis tres,**

**ninguno.** de manera

sorprendente los

participantes (P 4, 5 y 7)

sostiene que estas

situaciones no se ven en su

entorno laboral

---

**Tabla 2. Análisis Categorical**

**CATEGORÍA 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
| <p><b>Análisis</b><br/> <b>Categoría uno</b><br/> <b>clima</b><br/> <b>organizacional,</b><br/> <b>en la</b><br/> <b>subcategoría</b><br/> <b>Relaciones</b><br/> <b>interpersonales</b></p> | <p>Frente a la categoría Clima organizacional, en la subcategoría, relaciones interpersonales, entre los participantes administrativos, contratistas y docentes se encuentran similitudes, pues afirman que el entorno laboral actual es agradable, pues se percibe compañerismo, respeto; (P 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 9 ) adicional a esto, el participante uno, indica que no tiene queja alguna y que el clima las relaciones le parecen buenas y agradables.<br/> <u><b>Unidades de Análisis, en la sub categoría relaciones interpersonales. En la pregunta por las percepciones de las relaciones interpersonales. Unidad de análisis uno. Buen entorno laboral:</b></u> ya que gozan de un ambiente agradable, lleno de</p> | <p>En la categoría Clima organizacional dentro de la subcategoría relaciones interpersonales, los participantes (P 1, 2 y 6) afirman que los aspectos favorables de las relaciones interpersonales dentro de su entorno laboral, están enfocadas en el trabajo en equipo; y de manera complementaria, los participantes (P 2, 3, 4, 5 y 9) sostienen que el los aspectos favorables están en que el clima laboral es agradable.<br/> <u><b>Unidades de análisis en la subcategoría relaciones interpersonales, en la pregunta por los aspectos favorables de las relaciones</b></u></p> | <p>En la categoría Clima organizacional, en la subcategoría relaciones interpersonales, bajo la pregunta por los aspectos a mejorar de sus relaciones interpersonales en su entorno laboral; los participantes (P 1, 2 y 7) sostiene que se debe mejorar en cuanto al compañerismo; por su parte los participantes (P 3, 4, 5, 6, 7 y 8) indican que lo que se debe mejorar es la comunicación entre los integrantes y el participante nueve indica que son las relaciones entre los jefes y los empleados las</p> | <p>En la categoría Clima organizacional, subcategoría relaciones interpersonales, a la pregunta para qué sirven las relaciones interpersonales, los participantes (P 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) afirman de manera conjunta que las relaciones interpersonales sirven para mejorar las comunicaciones; mas, los participantes (P 1, 5, 8 y 9) afirman que también sirven para mejorar el trabajo en equipo) y el participante (P 4) adiciona a esto, le conocer a compañeros que por la carga laboral no ha podido conocer.<br/> <u><b>Unidades de análisis en la subcategoría relaciones interpersonales, en la pregunta para qué sirven las relaciones interpersonales.</b></u> Unidad de análisis uno. Mejorar la comunicación: pues los participantes (P 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) afirman</p> | <p>De manera general los participantes sostienen que el clima organización en la oficina de gestión del talento humano es buena y que además presuponen una oportunidad de mejorar algunos aspectos, aportando de manera significativa al compañerismo, mejorando las relaciones con los compañeros, siendo este también un elemento a mejorar entre iguales y las mismas relaciones jerárquicas</p> |
|--|--|---|--|--|--|

solidaridad, respeto, creando además lazos de amistad, en donde no se manifiesta queja alguna (P 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 9).

**Unidad de análisis dos.**

**Oportunidad de desarrollo:** pues considera que las relaciones interpersonales, generan oportunidades para mejorar personal, emocional y laboralmente (P 4).

**Unidad de Análisis tres. Relaciones en diferentes entornos.**

Pues se entienden las relaciones interpersonales, como las relaciones que se pueden mantener con miembros de diferentes entornos, en este caso laborales. (P 8)

**interpersonales en el entorno laboral.**

**Unidad de análisis uno, trabajo en equipo:** donde los participantes (P 1, 2, 6 y 8) están de acuerdo al afirmar que este se da en la medida en que si bien cada uno está realizando sus actividades, se reciben las críticas y sugerencias de buena manera, pues el objetivo es que la dependencia cumpla con sus propósitos de manera conjunta.

**Unidad de análisis dos. Clima**

**agradable:** donde los participantes (P 2, 3, 4, 5, 7 y 9), afirman de manera conjunta que el aspecto favorable de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, radican en que estas se dan desde el compañerismo, la colaboración, las relaciones cercanas y el compartir.

que deben tener un cambio sustancial.

**Unidades de Análisis en la categoría Clima**

**organizacional subcategoría Relaciones interpersonales , a la pregunta por los aspectos a mejorar en las relaciones interpersonales**

**: Unidad de análisis uno. Compañerismo**

¿ pues los participantes (P 1, 2 y 7) afirman que en la mayoría de los casos se toman los aspectos laborales como personales haciendo que se pierda el compañerismo, de igual manera no hay compañerismo pues no se colabora con la sobrecarga laboral.

**Unidad de Análisis dos.**

de manera conjunta que sirven para mejorar la comunicación pues permite manifestar emociones, mantener la armonía y nos permite contar con los demás desde un buen diálogo. Unidad de análisis dos. Mejorar el trabajo en equipo: los participantes (P 1, 5, 8 y 9) sostienen además que las relaciones interpersonales sirven para mejorar el trabajo en equipo, pues es más sencillo comunicarse y que el trabajo de la dependencia sea exitoso, contando con todo el personal. Unidad de análisis tres. Conocer compañeros, pues el participante (P 4) sostiene que dada la carga no siempre se conocen todos los compañeros, y son estas relaciones interpersonales las que permitirían que los miembros de la institución se conocieran.

---

**comunicación:**

ante esto los participantes (P 3, 4, 5, 6, 7 y 8) sostienen que el aspecto a mejorar es la comunicación, pues las críticas que se hacen son destructivas, indicando que se deben saber decir las cosas, sostienen que se debe tener un espacio de diálogo y estrategias de denuncias.

**Unidad de análisis tres.****Relaciones jefes y empleados:**

donde el participante nueve indica que el aspecto a mejorar debe estar enfocado desde las relaciones entre jefes y empleados.

---

|   |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
| <p><b>Análisis</b><br/><b>Categoría uno</b><br/><b>clima</b><br/><b>organizacional,</b><br/><b>en la</b><br/><b>subcategoría</b><br/><b>Respeto espacio</b><br/><b>personal</b></p> | <p>Dentro de la categoría Clima organizacional, en la subcategoría respeto espacio personal, a la pregunta por la distribución del espacio temporal desde el espacio laboral, se percibe que los participantes (P 2, 4, 5 y 9) no mezclan el trabajo con la familia; mas, los participantes (P 1, 3 y 8) afirman que no hay respeto entre el espacio personal con el familiar. El participante seis indica que el espacio es adecuado físicamente y el participante siete no entiende el sentido de la pregunta.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la subcategoría respeto espacio personal en la pregunta por la distribución del espacio personal y el espacio laboral.</u></b></p> <p><b><u>Unidad de análisis uno. No mezcla trabajo con familia:</u></b> pues no se debe permitir que los aspectos familiares o emocionales como de pareja interfieran en los espacios laborales y tampoco resulta</p> | <p>Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría, respeto espacio personal, respondiendo a la pregunta por los aspectos desfavorables en las relaciones de espacios personal y laboral, los participantes (P 1, 3 y 8) afirman que hay una mala distribución de las cargas laborales; adicional a esto, los participantes (P 2, 4, 5, 6, 7 y 9) afirman que hay intromisión de espacios pues se mezcla lo personal con lo laboral, además del mal uso de la tecnología, bajo constantes comunicaciones por whatsapp.</p> <p><b><u>Unidades de análisis en la categoría clima organizacional, en la subcategoría respeto espacio personal, en la pregunta por los aspectos</u></b></p> | <p>Bajo la categoría clima organizacional en la subcategoría respeto espacio personal, planteando los aspectos que deben mejorar, los participantes afirman que se deben respetar más los espacios personales, (P 1, 2, 3, 4, 6 y 7), también se afirma que se debe mejorar en tareas y horarios de los trabajadores desde la comunicación clara (P 5 y 9). Por otro lado, el participante ocho, indica que se debería complementar escenarios desde el ámbito personal y el laboral. <b><u>Unidades de análisis en la categoría Clima organizacional en la subcategoría respeto espacio personal, a la pregunta por los aspectos a mejorar desde los espacios personales y el horario laboral.</u></b></p> | <p>Dentro del marco del espacio personal, los participantes afirman que esto no suda, pues las citas, mensajes y requerimientos, no siempre se dan en los horarios laborales normales, lo cual posibilita la mezcla de aspectos, lo personal con lo laboral, lo cual debe ser trabajado de manera urgente, respetando los horarios y las actividades familiares y personales.</p> |
|---|--|--|---|---|

prudente en el espacio personal, permitir que interfiera la vida laboral (P 2, 4, 5 y 9).

**Unidad de análisis dos.**

**No hay respeto personal y familiar:**

pues los participantes (P 1, 3 y 8) sostienen que las citas laborales no respetan los espacios personales, aunque se supone que se cuenta con espacio para cada una de las actividades, la institución no se pregunta por los espacios personales.

**Unidad de análisis**

**tres. Adecuado**

**físicamente:**

participante seis.

**Unidad de análisis**

**cuatro, no responde:** el participante siete, afirma que no entiende el sentido de la pregunta, ante lo cual no responde.

**desfavorables del respeto por los espacios personales y laborales.**

**Unidad de análisis uno. Mala**

**distribución del espacio laboral:**

pues los participantes (P 1, 3 y 8) sostienen que no se tienen en cuenta la complejidad de las tareas, faltando no solamente programación, sino también organización de las mismas, pues la carga asignada desde la vinculación no se ajusta con la cantidad de tiempo que se dedica de manera real al espacio laboral.

**Unidad de análisis**

**dos. Intromisión**

**de espacios.** Los participantes (P 5, 6, 7 y 9) afirman que desde el ámbito laboral se entromete con la vida personal, incluso desde el mal uso de la

**Unidad de análisis**

**uno. Respetar los espacios:** Pues los participantes (P 1, 2, 3, 4, 6 y 7)

sostienen que todos los espacios se deben respetar a fin de que cada situación se viva de manera completa.

**Unidad de análisis**

**dos, tareas y horarios claros**

**(comunicación):**

pues se afirma que debe existir una comunicación clara desde las tareas y los horarios asignados, sin que se altere ninguno de los dos, participantes (P 5 y 9).

**Unidad de análisis**

**tres. Complemento de escenarios:**

desde una preocupación real por cada espacio del trabajador, buscando que este sea integral y que de igual manera se puedan complementar, participante (P 8)



---

tecnología, desde los grupos de whatsapp y los horarios de estos.

**Unidad de análisis**

**tres. No mezcla**

**espacios;** pues los participantes (P 2 y 4) afirman no mezclar los espacios labores y personales.

---

|  |  |   |  |   |  |
|--|--|---|--|---|--|
| <p><b>Análisis</b><br/><b>Categoría uno</b><br/><b>clima</b><br/><b>organizacional,</b><br/><b>en la</b><br/><b>subcategoría</b><br/><b>Motivación</b></p> | <p>Dentro de la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por la forma en la que su dependencia motiva su desempeño y el de sus compañeros; los participantes indican en su mayoría que no existe ningún estímulo (P 1, 7, 8 y 9). Sin embargo y pese a esto, algunos de los participantes (Cuatro y cinco) indican que hay diversidad de celebraciones; pese a esto, los participantes (P 2 y 3) no respondieron a la pregunta, mas, de manera sorprendente el participante seis, indica que el líder del proceso es proactivo y que está abierto a sugerencias.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, con respecto a la pregunta por la forma en que su dependencia motiva su desempeño y el de sus compañeros.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. No se cuentan con estímulos:</u></b> pues lo</p> | <p>Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría, motivación, ante la pregunta por los incentivos laborales recibidos y el motivo de estos, la mayoría de los participantes (P 4, 5, 6, 7 y 8) indica que no han recibido nunca un estímulo dentro del marco laboral; sin embargo, el participante (P 1, 7 y 9), y los participantes (P 2 y 3) no respondieron a la pregunta.<br/><b><u>Unidades de análisis categoría Clima organizacional, en la subcategoría motivación ante la pregunta por los incentivos laborales recibidos.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Ninguno:</u></b> Pues los participantes (P 4, 5, 6, 7 y 8) indican nunca haber recibido ningún tipo de incentivo a</p> | <p>Dentro de la categoría Clima organizacional en la subcategoría motivación, a la pregunta por los aportes al manejo de la motivación en el entorno laboral, los participantes (P 1, 4, 5, 6, 7 y 9) proponen planes de incentivos. Más, el participante ocho indica que la motivación al personal debe estar enfocada en las garantías de la vinculación laboral. De igual manera, los participantes (P 2 y 3) no responden ante las preguntas.<br/><b><u>Unidades de análisis ante la categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por los aportes a la motivación dentro del entorno laboral.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Plan de incentivos:</u></b> los participantes (P 1, 4, 5, 7 y 9) se</p> | <p>Dentro de la categoría clima organizacional en la subcategoría Motivación, ante la pregunta por la percepción del clima laboral de su oficina, la mayoría califica indica que este es bueno, aunque un participante indica que el clima es soportable.<br/><b><u>Unidades de análisis categoría clima organizacional, en la subcategoría motivación, ante la pregunta por la percepción del clima laboral.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Bueno (Agradable):</u></b> los participantes (P 1, 4, 5, 6, 7 y 9) califican el ambiente laboral como bueno otorgándole el calificativo de agradable y le otorgan en una escala numérica de siete.<br/><b><u>Unidad de análisis dos. Soportable:</u></b> sin embargo, el participante ocho afirma que el clima laboral en su dependencia no es el mejor, pero tampoco el peor y lo tilda de soportable.</p> | <p>La Institución no otorga ningún estímulo para incentivar el trabajo; sin embargo, si tiene muchas celebraciones. Ahora percibe las motivaciones como entrega de placas u objetos que de alguna manera destaquen una labor, mas, tampoco logra generar en los trabajadores motivación, aunque de alguna manera se propongan incentivos, lo que se busca son mejores opciones laborales</p> |
|--|--|---|--|---|--|

---

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p>participantes (P 1, 7, 8 y 9) indican que no hay desde las directivas una preocupación porque el personal este motivado.</p> <p><b><u>Unidad de análisis dos. Diversidad de celebraciones:</u></b> pues se percibe por parte de los participantes (P 4 y 5) que pese a esto, la Universidad está buscando constantemente la celebración del día de la mujer, cena de navidad, día del administrativo, etc.</p> <p><b><u>Unidad de análisis tres. No responde:</u></b> Los participantes (P 2 y 3) no responden ante las preguntas planteadas.</p> <p><b><u>Unidad de análisis cuatro. Líder del proceso proactivo:</u></b> El participante seis indica que la persona a cargo de este proceso es proactiva y que está abierta a sugerencias.</p> | <p>la labor realizada.</p> <p><b><u>Unidad de análisis dos. Reconocimientos por labor o tiempo:</u></b> los participantes (P 1, 7 y 9) afirman haber recibido una placa por el tiempo de servicio o capacitaciones a modo de incentivos.</p> <p><b><u>Unidad de análisis tres. No responde:</u></b> Los participantes (P 2 y 3) No responden.</p> | <p>plantean planes de incentivos como alianzas con empresas para mejorar los conocimientos de los trabajadores, incentivos que no sean económicos y que no representen gasto en la universidad, reconocer los esfuerzos por los logros obtenidos, reconocimientos en público.</p> <p><b><u>Unidad de análisis dos. Garantías de vinculación:</u></b> pues el participante ocho indica que la motivación se debe dar desde las garantías de vinculación laboral.</p> <p><b><u>Unidad de análisis tres, no responde:</u></b> los participantes (P 2 y 3) no responden las preguntas relacionadas a la subcategoría.</p> <p><b><u>Unidad de análisis cuatro. No hay incentivos:</u></b> el participante seis indica que si bien sabe lo que significa la palabra,</p> | <p><b><u>Unidad de análisis tres. No responde:</u></b> Los participantes dos y tres no responde.</p> |
|---|---|--|--|

---

nunca ha logrado sentirse motivado.

**Análisis  
Categoría dos  
género,  
subcategoría  
Violencia**

Dentro de la categoría género, en la subcategoría violencia, a la pregunta por la el término violencia de género, los participantes afirma que el término hace referencia a la agresión hacia las personas y hacia la dignidad de las mujeres.  
**Unidades de análisis ante la categoría Género en la subcategoría Violencia, frente a la pregunta por el término violencia de género.**  
**Unidad de análisis uno. Agresión física a una persona:** donde los participantes (P 1, 4, 6, 8 y 9) sostienen que violencia de género hace referencia a cualquier agresión física o psicológica hacia un hombre o una mujer solo por su condición de hombre o mujer; además de esto, se entiende la agresión

Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia a la pregunta por acciones que considere violencia de género, los participantes afirman que las agresiones están enfocadas en la discriminación por diferentes elementos y las agresiones físicas, psicológicas y laborales.  
**Unidades de análisis en la categoría género y la subcategoría violencia, ante las pregunta por las acciones consideradas como violencia de género.**  
**Unidad de análisis uno, Discriminación:** enfocada en la discriminación

Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por la presencia de violencia de género en su lugar de trabajo, los participantes indican que si se da y se da desde discriminaciones por género, por acoso laboral y un participante que no responde.  
**Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por la presencia de violencia de género.**  
**Unidad de análisis uno, Discriminación:** esta se da desde el género, pues a muchos jefes no les gusta trabajar con

Dentro de la categoría género en la subcategoría violencia, a la pregunta por el conocimiento de casos de violencia de género, la mayoría de los participantes indican que no saben de estas situaciones; sin embargo, el participante ocho, indica que si hay y esta se da desde agresiones por temas de género y un participante que no responde.  
**Unidades de análisis en la categoría género, subcategoría violencia, ante la pregunta por casos de violencia de género en su lugar de trabajo.**  
**Unidad de análisis uno. No:** Los participantes (P 1, 3, 4, 5, 6, 7 y 9) indican que no conocen de un caso de este tipo.  
**Unidad de análisis dos, discriminación:** el participante P8 sostiene que si hay violencia de

De manera general los participantes indican que la violencia de género es percibida como cualquier tipo de agresión física a una persona en relación a su sexo biológico y directamente contra las mujeres, y esto por discriminación desde cualquier condición y agresiones físicas, psicológicas, verbales, laborales y sexuales; evidenciando claramente violencia de género en el entorno laboral, al no querer trabajar con mujeres, obstaculizar el reconocimiento y acenso de mujeres y por supuesto sobre carga laboral por su condición biológica e insinuaciones sexuales; lamentablemente estas situaciones se conocen pero no de manera puntual, donde las personas prefieren ocultar y callar.

---

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p>desde la superioridad.<br/> <u><b>Unidad de análisis dos.</b></u><br/> <u><b>No responde:</b></u> los participantes (P 2 y 5) no respondieron la pregunta.<br/> <u><b>Unidad de análisis tres:</b></u> Atenta a la dignidad: los participantes (P 3 y 7) sin embargo, el participante tres afirma que hablar de violencia de género implica atentar directamente la dignidad de las mujeres y el participante siete afirma que la violencia está enfocada en agredir la dignidad de cualquier ser humano en función de su condición sexual.</p> | <p>física, por condiciones familiares, laboral, condiciones de género.<br/>         Participantes (P 1, 4 y 8).<br/> <u><b>Unidad de análisis dos: Agresiones:</b></u> los participantes (P 3, 4, 5, 6, 7 y 9) indican que las agresiones son físicas, psicológicas, verbales, laborales desde sobrecargas, sexuales. <u><b>Unidad de análisis tres:</b></u> no responde. El participante dos no responde a las preguntas de la categoría.</p> | <p>mujeres y viceversa, donde ellas prefieren jefes hombres, se bloquea el acenso laboral y no se tiene conceptos favorables de las mujeres como trabajadoras, participantes (P 1, 6, 8 y 9).<br/> <u><b>Unidad de análisis dos: acoso laboral:</b></u> los participantes (P 3, 4 y 5) sostienen que hay acoso desde las sobrecargas laborales e insinuaciones de índole sexual.<br/> <u><b>Unidad de análisis tres. No responde:</b></u> el participante dos no responde ante las preguntas de la categoría.</p> | <p>género y se presenta desde la discriminación de uno o del otro en función de su género y el del superior.<br/> <u><b>Unidad de análisis tres: no responde:</b></u> el participante dos no responde entre las preguntas de la categoría género.</p> |
|--|--|---|---|

## CATEGORÍA 2: GÉNERO.

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| <p>Análisis<br/>Categoría dos<br/>subcategoría<br/>Derechos</p> | <p>Dentro de la categoría género, en la subcategoría derechos a la pregunta por los derechos importantes en su entorno laboral, los participantes los enfocan en derecho a la igualdad, derecho a la dignidad humana, a la libertad y el participante que no responde.<br/><b><u>Unidades de análisis frente a la categoría género en la subcategoría derechos, a la pregunta por los derechos más importantes en su lugar de trabajo.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Igualdad:</u></b> Los participantes (P 1, 4, 5 y 7) afirman que esta igualdad enfocada en la igualdad al trabajo desde cargas y salarios, igualdad a la educación, es decir, la formación desde capacitaciones y oportunidades para mejoras y actualizaciones.<br/><b><u>Unidad de análisis dos. Dignidad humana:</u></b> los participantes (P 1, 3, 6 y 8) sostienen que dentro de este derecho, también hace parte la intimidad y la seguridad laboral.<br/><b><u>Unidad de análisis tres. Libertad:</u></b> entendida</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría derechos a la pregunta por la manera en que se pueden vulnerar los derechos humanos en su entorno laboral, los participantes indican que se vulneran desde la discriminación encerrando diferentes elementos, de igual manera desde la violación a la dignidad humana, violación a las libertades y el participante que no responde.<br/><b><u>Unidad de análisis en la categoría género dentro de la subcategoría derechos, a la pregunta por la forma en que se vulneran los derechos humanos.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. Discriminación:</u></b> los participantes (P 1, 4, 7 y 9) indican que este se da desde un trato despectivo</p> | <p>Dentro de la categoría género en la subcategoría derechos ante la pregunta por las políticas laborales ante los derechos humanos dentro del marco del género, los participantes ante la pregunta puntual en consenso afirman que no o que sí existe no la conocen, aunque algunos sostienen que existiría algo similar desde normativa interna bajo comités de convivencia y el participante que no responde.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría violencia, ante la pregunta por la normativa de protección de derechos humanos dentro del marco de género.</u></b><br/><b><u>Unidad de análisis uno. No hay o no conozco:</u></b> los participantes (P</p> | <p>Dentro de los derechos humanos, los participantes perciben el derecho a la igualdad, a la dignidad y la libertad como los fundamentales, mismos que son absolutamente vulnerados, y todo esto pues en la institución no se conoce una política clara en torno a la defensa de situaciones en torno al género.</p> |
|---|---|---|--|--|

desde la libertad de culto y de expresión, desde la censura o cargas laborales en días de descanso desde la religión, participantes (P 4 y 9).

**Unidad de análisis**

**cuatro. No responde:** El participante dos no responde las preguntas de la categoría género.

y desobligaste, al no permitir igualdad desde las condiciones laborales y evitar vinculaciones.

**Unidad de análisis dos: Violación a la dignidad humana:**

los participantes (P 3, 7 y 8) perciben la vulneración de derechos desde el irrespeto a los trabajadores, esclavitud, violencia psicológica, afectación del estado de ánimo y la sobre carga laboral.

**Unidad de análisis tres. Violación de libertades:**

la vulneración de derechos humanos en el ámbito laboral se da desde violar la libertad de culto y religión, libertad de expresión.

**Unidad de análisis cuatro, no**

**responde:** el participante dos no responde las preguntas de la categoría género.

1, 6, 7, 8 y 9).

Indican que si existe alguna no la conocen, pero afirman que no existe ninguna.

**Unidad de análisis dos, normativa interna y comités**

**relacionados:** aunque se sostiene que no existe una normativa bajo este tema, los participantes (P 3, 4 y 5) afirman que existen algunos comités internos que permiten la protección de derechos ante este tema y podría funcionar a modo de norma bajo esta temática.

**Unidad de análisis tres, no**

**responde:** el participante dos no responde a las preguntas de la categoría género.

**Análisis  
Categoría dos  
género,  
subcategoría  
Deberes**

Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por los deberes de la institución frente a la protección del género, los participantes indican que se debe socializar y aplicar las normas sobre el tema y respetar a todas las personas con todas sus diferencias y el participante dos que no responde ninguna pregunta de la categoría. **Unidades de análisis categoría género en la subcategoría deberes, a pregunta por los deberes de la institución frente a políticas de protección al género.** **Unidad de análisis uno, Respeto a las personas:** donde los participantes (P 1, 7, 8 y 9) afirman que el respeto se debe dar desde la diferencia, garantizando aun así la igualdad pero con normativa clara acerca del tema. **Unidad de análisis dos, socializar y aplicar la norma:** los participantes (P 3, 4, 5 y 8) afirman que no solamente es importante que exista una policita dentro del marco del género, sino que

Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por el conocimiento de alguna ley de género que se aplique en la Universidad, los participantes varían sus respuestas al indicar que conocen normativas y políticas nacionales desde la ley de género, otros afirman no conocer ninguna o no saber, otro participante presenta el slogan de la administración anterior como algún tipo de política y el participante dos que no responde las preguntas de la categoría género. **Unidades de análisis categoría género subcategoría deberes, a la pregunta por el conocimiento ante la ley de género aplicadas en la universidad.** **Unidad de análisis uno, leyes y**

Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por las mejoras a derechos y deberes desde la ley de género en la Institución, los participantes afirman de manera unánime (P 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), que se necesita sensibilización e implementación de las políticas de género, y el participante dos que no responde ninguna pregunta de la categoría. **Unidades de análisis categoría género subcategoría deberes, a la pregunta por mejoras en cuanto a los derechos y deberes desde las políticas de género aplicadas en la Universidad.** **Unidad de análisis uno, sensibilización e implementación:** todos los

Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, ante la pregunta por la percepción de las políticas de género en su entorno laboral, los participantes indican que no existen políticas de género en la institución, un participante indica que son discriminatorias y otro que son buenas; el participante dos, no responde ninguna de las preguntas de la categoría. **Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría derechos, a la pregunta por la percepción de las políticas de género en la Institución.** **Unidad de análisis uno, No existen:** los participantes (P 1, 3, 4, 6, 7 y 9) indican que la Institución no tiene políticas de género; el participante siete, indica que desde el feminismo se ha luchado por tener lo

Dentro de la categoría género en la subcategoría deberes, a la pregunta por el manejo de los derechos y deberes en cuanto al género en el ámbito laboral, los participantes indican que se vulneran los derechos y que estas deberían manejarse desde el respeto y la responsabilidad y el participante dos, no responde a las preguntas de la categoría. **Unidades de análisis en la categoría género en la subcategoría deberes a la pregunta por el manejo de los derechos y deberes en cuanto al género en el ámbito laboral.** **Unidad de análisis uno, Vulneración de derechos:** los participantes (P 1, 3, 6,, 7 y 9) afirman que se vulneran los derechos no solo de la mujer, sino todos los derechos dentro de las minorías. **Unidad de análisis dos:** respetuosos y responsables: los participantes (P 4 y 5) sostiene que estas deben basarse en el respeto y la responsabilidad ante la diferencia, reconociendo la diferencia y propiciar todas las oportunidades por igual. **Unidad de análisis tres, no responde:** el participante dos no responde ninguna de las

Los participantes de manera unánime, sostiene que es importante que se creen institucionalmente políticas de género claras y que estas se socialicen de la manera adecuada y así evitar la vulneración de los derechos frente al género, elemento que se presenta de manera alarmante en la Institución.



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>también se debe aplicar y castigar a quienes la incumplan, el participante tres indica que un deber de la institución es resaltar y reconocer el papel de la mujer en su entorno labor y exigir la aplicabilidad de la norma y fin de evitar malas situaciones.</p> <p><b>Unidad de análisis tres, no responde:</b> el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.</p> | <p><b>política nacional (Ley de género):</b> Los participantes (P 1, 3, 4 y 7) indican que conocen normas nacionales desde la ley de género que de alguna manera a contado con divulgación en este tiempo.</p> <p><b>Unidad de análisis dos, Universidad incluyente:</b> el participante cinco menciona el slogan de la administración anterior como algún tipo de política desde el marco de la inclusión.</p> <p><b>Unidad de análisis tres: Ninguna (No sé):</b> el participante ocho afirman no conocer dentro de la institución ninguna norma que tenga como objeto la protección a todo lo relacionado con el género; mas, los participantes (P 6 y 9) afirman no saber si existe alguna norma al respecto.</p> <p><b>Unidad de análisis cuatro, no responde:</b> el</p> | <p>participantes de manera unánime afirman que es necesario que las políticas existentes como las nacionales se socialicen a fin de que todos las conozcan y dentro de la institución es imperativo que estas se diseñen, se creen y desde aquí usarlas y aplicarlas a fin de una sana convivencia.</p> <p><b>Unidad de análisis dos, no responde:</b> el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.</p> | <p>poco que hoy se tiene, sobre todo desde el marco de los derechos de las mujeres. <b>Unidad de análisis dos, discriminatorias:</b> pues dependiendo de quién sea el jefe, se discriminen hombres y mujeres.</p> <p><b>Unidad de análisis tres: buenas:</b> el participante cinco indica que son buenas y que hay igualdad en todo sentido.</p> <p><b>Unidad de análisis cuatro, no responde:</b> el participante dos no responde ninguna de las preguntas de la categoría.</p> | <p>preguntas de la categoría género.</p> |
|--|--|--|--|--|

---

participante dos no responde ninguna pregunta de la categoría.

**Análisis  
Categoría tres  
derechos  
humanos,  
subcategoría  
Igualdad**

Dentro de la categoría Derechos humanos en la subcategoría Igualdad, a la pregunta por la percepción de la igualdad en el entorno laboral los participantes se encuentran divididos entre la existencia de la igualdad y la inexistencia de la misma. **Unidades de análisis ante la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la igualdad en el entorno laboral.**  
**Unidad de análisis uno: igualdad:** los participantes (P 2, 3, 4 y 9) afirman que si existe la igualdad de género, desde igualdad y respeto entre hombres y mujeres desde el aspecto laboral y desde las oportunidades.  
**Unidad de análisis dos, desigualdad:** pues los participantes (P 1, 5, 6, 7 y 8) afirman de manera contraria que no existe igualdad, pues el participante cinco afirma que existen más mujeres, el participante seis se ríe ante la pregunta y el participante siete indica que no existe un

Dentro de la categoría Derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por los derechos que se deben garantizar dentro del marco laboral, los participantes afirman que el derecho al trabajo, derecho a la igualdad, a la dignidad y a la libertad.  
**Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, ante la pregunta por los derechos que se deben garantizar dentro del marco laboral.**  
**Unidad de análisis uno, Igualdad:** Los participantes (P 1, 4 y 7) afirman que el derecho que se debe garantizar es el derecho a la igualdad dentro del marco de laboral, de salud, de educación, etc.  
**Unidad de análisis**

Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la forma en que se puede sufrir la violación de derechos humanos en el entorno laboral, los participantes de manera unánime afirman que la violación a estos se da desde la vulneración de los derechos laborales.  
**Unidades de análisis desde la categoría derechos humanos en la subcategoría igualdad, a la pregunta por la forma que se puede sufrir violación de derechos.**  
**Unidad de análisis uno: Vulneración de derechos laborales:** pues se percibe acoso laboral, esclavitud, persecución, trato desigual, falta de

Aunque los participantes aquí afirman de manera dividida, que en algunos casos hay igualdad pero que en otros no, todos están de acuerdo al afirmar que el derecho que dentro del marco de la protección al género, debe garantizarse es el derecho al trabajo y la seguridad laboral, mas, este derecho es absolutamente violado en varis dependencias de la Institución.

---

crecimiento laboral  
adecuado.

**dos, trabajo:** los participantes (P 2, 4 y 9) sostiene que es el derecho al trabajo y justicia en el mismo. Unidades de análisis tres, dignidad: pues los participantes (cuatro, seis y ocho) afirman la dignidad desde el trato como trabajadores y como individuos.

**Unidad de análisis cuatro, libertad:** pues los participantes (P 5, 8 y 9) afirman que derecho a la libertad desde todos los ámbitos, libertad de pensamiento, libertad de elecciones y de acciones personales. Libertad de culto.

permisos y vacaciones, agresiones y tratos violentos. participantes (P 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9)

---

**Análisis  
Categoría tres  
derechos  
humanos,  
subcategoría  
Vida privada**

Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por si existe respeto a la vida personal dentro de la institución los participantes indican que hay compañerismo y respeto desde las situaciones personales, también indican que se deben respetar los espacios para no interferir con la vida laboral, y finalmente se indica que existe acoso laboral.

**Unidades de análisis categoría derechos humanos subcategoría vida privada, ante la pregunta por si se respeta el espacio personal.**

**Unidad de análisis uno, Compañerismo y respeto:** los participantes (P 1, 3, 4, 7 y 9) sostienen que si hay respeto y que de hecho los compañeros respetan dichas situaciones, siendo complemente respetuosos.

**Unidad de análisis dos, Respeto de espacios:** sostienen los participantes (P 2, 5 y 8) que se deben respetar los espacios para no tener situaciones complicadas, logrando

Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos positivos dentro del ámbito laboral en el marco del respeto de la vida privada, los participantes indican que hay respeto y camaradería, los permisos, el status y el derecho a la igualdad.

Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos positivos en el ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada.

**Unidad de análisis uno, respeto y camaradería: los participantes (P 1, 3, 4 y 5) sostienen que hay mucho respeto entre los compañeros, siendo solidarios.**  
**Unidad de análisis dos, permisos:** los

Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos desfavorables en el ámbito laboral dentro del marco de la vida privada, los participantes afirman que ninguna, que sobre carga laboral y mal manejo de las tecnologías y el irrespeto por el compañero.

**Unidades de análisis a la categoría derechos humanos en la subcategoría vida privada, a la pregunta por los aspectos desfavorables en el ámbito laboral dentro de la vida privada.**

**Unidad de análisis uno, el irrespeto por el compañero:** los participantes (P 1 y 2) indican que dentro del marco laboral se ha

La vida privada en la Institución representa aspectos importantes, pues aunque algunas veces no hay respeto a la vida privada, bajo la sobrecarga laboral y el mal uso de los dispositivos electrónicos, de laguna manera estos elementos permiten más compañerismo y atención a las diferentes situaciones personales desde la solidaridad.

tener un completo equilibrio.

**Unidad de análisis tres, acoso laboral:** el participante seis indica que hay abuso de poder por una sobre carga laboral.

participantes (P 4, 5, 6, 7 y 8) afirman que los aspectos positivos están enmarcados desde los tres días de permiso a los que los docentes tienen derecho y los que los administrativos pueden gozar.

**Unidad de análisis tres, Status:** los participantes (P 2 y 6) afirman que el aspecto positivo radica en la posición que se tiene ante la sociedad por el hecho de trabajar en una institución de renombre, y el participante seis indica que adicional a esto, está el dinero.

**Unidad de análisis cuatro, educación:** el participante nueve indica que el aspecto positivo radica en la oportunidad de educación y los beneficios que la Universidad otorga para poder acceder a estudios:

perdido el alegrarse por el otro, se han creado envidias y se evidencia mucho chisme.

**Unidad de análisis dos, ninguna:** pues los participantes (P 3, 4, 5, 7 y 8) indican que no hay ningún aspecto desfavorable dentro del ámbito laboral.

**Unidad de análisis tres: sobre carga laboral, (mal manejo de la tecnología):** los participantes (P 6, 8 y 9): indican que hay sobre carga laboral, afirmando además el participante ocho que parece un abuso de autoridad el soporte de la solicitud del permiso y el participante nueve sostiene que desde la autoridad hay un mal manejo de la tecnología, pues se han creado grupos de whatsapp donde

---

lo se respetan los  
espacios y se  
envían mensajes a  
horas poco  
adecuadas.

---

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| <p>Análisis<br/>Categoría tres<br/>derechos<br/>humanos,<br/>subcategoría<br/>Dignidad</p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por qué son las condiciones dignas, los participantes afirman que las condiciones están enfocadas en los espacios físicos, la igualdad, el respeto personal, y la continuidad.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por las condiciones dignas dentro del marco laboral.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, espacio físico:</b> los participantes (P 1, 3 y 8) afirman que las condiciones dignas están enfocadas en el correcto espacio físico, con las condiciones mínimas de comodidad e implementos de trabajo.<br/><b>Unidad de análisis dos, Igualdad, (carga laboral, salarios y la contratación):</b> (P 2, 3, 4, 5, 7, 8 y 9), pues afirman que las cargas deben darse de manera igualitaria y la remuneración debe ser acorde a la misma, garantizando además la</p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad a la pregunta por la asignación digna de la carga laboral, los participantes indican que esta es correspondiente al nivel de escolaridad, indigna y mala remuneración.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos subcategoría dignidad a la pregunta por la asignación digna de la carga laboral.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, de acuerdo al nivel:</b> los participantes (P 1, 2, 3 y 4) afirman que la responsabilidad se da desde el nivel académico, desde la profesión y la experiencia, ante lo cual es adecuada.<br/><b>Unidad de análisis dos, mal remunerada:</b> ante</p> | <p>Dentro de la categoría derechos humanos en la subcategoría dignidad, a la pregunta por cómo se consideran las condiciones laborales actuales dentro de la Institución, a lo cual los participantes sostienen que son o buenas o no son adecuadas.<br/><b><u>Unidades de análisis en la categoría derechos humanos subcategoría dignidad, a la pregunta por cómo considera las condiciones laborales actuales en la Institución.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, Buenas:</b> los participantes (P 1, 3, 4, 7 y 9) afirman que las condiciones actuales son buenas e indican además estar agradecidos con la Institución.</p> | <p>Los participantes perciben la dignidad dentro de la Institución en aspectos como garantizar espacios físicos adecuados, igualdad, respeto y sobre todo la continuidad laboral bajo el mismo nivel de formación de los trabajadores de la Institución, unido a la remuneración, la cual debe ser directamente proporcional a la escolaridad y la carga.</p> |
|--|--|--|---|---|



continuidad dentro del marco de la vinculación, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los integrantes de la institución.

**Unidad de análisis tres, Respeto personal:** los participantes (P 3, 4, 6, 8 y 9), afirman que las condiciones dignas se dan desde el respeto a cada uno de los trabajadores y a sus espacios personales.

esto el participante siete afirma que el nivel de trabajo la remuneración no es la adecuada.

**Unidad de análisis tres, Indignas:** los participantes (P 5, 8 y 9) afirman que la asignación laboral, es indigna, el participante cinco sostiene que la asignación se da a dedo o bajo favores políticos, el participante ocho sostiene que las condiciones son indignas pues ni siquiera cuentan con las mínimas condiciones laborales como luz, escritorio, afirmando además, que al decir algo al respecto o bajo una queja te dejan de contratar.

**Unidad de análisis dos, no son adecuadas:**

pues los participantes (P 2, 5, 6 y 8) sostienen que son injustas, que falta mayor responsabilidad por parte de la institución ante los trabajadores y que en la mayoría de los casos éstas se dan desde cuotas políticas.

#### CATEGORÍA 4: TALENTO HUMANO.

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>Análisis<br/>Categoría<br/>Cuatro Talento<br/>humano</p> | <p>Dentro de la categoría talento humano, a la pregunta cómo entiende la categoría talento humano, los participantes afirman la entienden como el manejo de situaciones administrativas, bienestar del trabajador y desde el cumplimiento de las políticas estatales.<br/><b><u>Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por cómo entiende la categoría talento humano.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, manejo situaciones administrativas:</b> los participantes (P 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 9), afirman que entienden la categoría como el manejo de situaciones administrativas como las funciones del personal, solicitar los permisos, encargándose del cumplimiento de los planes estratégicos de la institución.<br/><b>Unidad de análisis dos, bienestar del trabajador:</b> los participantes (P 4, 7 y 8cuatro, siete y ocho) se preocupan por la distribución del personal</p> | <p>Dentro de la categoría talento humano a la pregunta por cómo se da el sentido de pertenencia desde la oficina de talento humano de la Institución, los participantes afirman que desde el servicio al cliente, donde además se afirma que es inadecuado y desde el bienestar al trabajador.<br/><b><u>Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por cómo se da el sentido de pertenencia desde la oficina talento humano en la institución.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, servicio al cliente:</b> donde además los participantes (P 1, 2, 5, 6, 7,8 y 9) afirman que es inadecuado pues no existen políticas internas, se desconocen las políticas de contratación, de</p> | <p>Dentro de la categoría talento humano, a la pregunta por el ideal de oficina de talento, los participantes indican que el ideal esta desde el bienestar físico y social del trabajador y desde planes de mejoras que eliminen las barreras.<br/><b><u>Unidades de análisis categoría talento humano, a la pregunta por el ideal de la oficina talento humano.</u></b><br/><b>Unidad de análisis uno, planes de mejora que eliminen las barreras:</b> los participantes (P 1, 2, 6, 8 y 9) indican que lo ideal sería que existieran estrategias para derribar las barreras en esa dependencia, pues el participante uno indica que esta no es una oficina que invite a interactuar con su personal.<br/><b>Unidad de</b></p> | <p>Los participantes entienden la categoría talento humano, como el manejo de las situaciones administrativas, bienestar y el cumplimiento de las políticas estatales, aunque esto desde los participantes no se da en la Institución, reconocido que el ideal de oficina radica ganaran elementos físicos y sociales para el trabajador, buscando la eliminación de barreras.</p> |
|---|---|--|---|--|

---

y el cuidado del mismo.  
**Unidad de análisis tres, cumplimiento políticas estatales:** el participante cinco afirma que es la que se encarga del cumplimiento de las políticas estatales.

manera sorprendente el participante seis indica que la directora de la oficina de talento humano es grosera y que siempre se siente **temor en el lugar de trabajo.**  
**Unidad de análisis dos, Bienestar del trabajador:** los participantes (P 3 y 4) afirman que no solo esta es la oficina más importante de la Universidad y que se preocupa por el trabajador desde el respeto.

**análisis dos, bienestar físico y social:** los participantes (P 3, 4, 7 y 8) indican que el ideal de la dependencia radica en la preocupación por el bienestar de sus empleados, tanto como trabajadores como seres humanos.

**Análisis  
Categoría  
Cinco Gestión  
de conflictos.**

Dentro de la categoría gestión de conflictos, a la pregunta por el concepto de conflicto en el ámbito laboral, los participantes indican de manera variada que los conflictos son negativas, oportunidades, desacuerdos.

**Unidades de análisis categoría gestión de conflictos, a la pregunta por el concepto de concepto.**

**Unidad de análisis uno, negativa:** los participantes (P 1, 2, 4, 6 y 9), ya que se siente perturbación en el entorno laboral, se percibe lucha de poderes, agresiones e imposiciones.

**Unidad de análisis dos, desacuerdos:** los participantes (P 3 y 5), opinan que la categoría conflictos son percibidos como desacuerdos entre los participantes. Unidad de análisis tres, oportunidades: (P 7 y 8): los participantes perciben los conflictos como oportunidades.

Dentro de la categoría gestión de conflictos a la pregunta por cuáles son los conflictos más frecuentes en su ámbito laboral, los participantes indican que son discusiones por temas laborales y situaciones personales.

**Unidades de análisis categoría gestión de conflictos en la pregunta por las situaciones que generan conflicto en el ámbito laboral.**

**Unidad de análisis uno, situaciones personales:** donde los participantes (P 1, 3 y 9) afirman que son los temas personales los que generan estas situaciones de conflicto, pues se llevan al plano laboral, situaciones netamente personales. **Unidad de análisis dos, discusiones laborales:** los participantes (P 2,

Dentro de la categoría gestión de conflictos a la pregunta por si se presentan en su lugar de trabajo conflictos con respecto a relaciones de género, los participantes afirman que hay situaciones de relaciones de poder, discriminación y hay quienes indican que esta problemática no se presenta.

**Unidades de análisis en la categoría gestión de conflictos, a la pregunta por cuáles son los conflictos que se presentan en su entorno laboral por temas en relación al género.**

**Unidad de análisis uno, Relaciones de poder: (trabajadoras y matriarcados):** los participantes (P 1, 2, 3 y 9) afirman

Los participantes de la investigación, sostienen que los conflictos tienen diferentes acepciones, para algunos son negativos, para otras oportunidades y para otros simples desacuerdos, ya que los conflictos que más se presentan son de discusiones por temas laborales y hasta personales, generando claras situaciones de poder y de discriminación.

---

3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) afirman que son conflictos desde la sobre carga laboral, desacuerdos de criterios, imposiciones, irrespeto desde el aspecto verbal, enredos, chismes hasta llegar al punto de no hablar más.

que estos conflictos se dan por maltrato a las trabajadoras desde el poder y cuando se evidencian matriarcados.

**Unidad de análisis dos, discriminación (comentarios homofóbicos y misoginia):** los participantes (P 6 y 8) sostiene que si hay situaciones de estas y se dan de manera preocupante comentarios homofóbicos, burlas y se presenta mucha misoginia.

**Unidad de análisis tres, ninguno.** De manera sorprendente los participantes (P 4, 5 y 7) sostienen que estas situaciones no se ven en su entorno laboral.

**Tabla 3. Triaugulación Categría**

| <b>SUB-CATEGORÍA</b>                           | <b>MOTIVACIÓN</b>  | <b>RESPECTO ESPACIO PERSONAL</b>  | <b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>   | <b>ANÁLISIS</b>  |
|--|--|---|---|--|
| <b>ANÁLISIS CATEGORÍA CLIMA ORGANIZACIONAL</b> | De manera general los participantes sostienen que el clima organizacional en la Universidad de Pamplona es bueno y que además presupone una oportunidad de mejorar algunos aspectos, aportando de manera significativa al compañerismo, mejorando las relaciones con los compañeros, siendo este también un elemento a mejorar entre iguales y las mismas relaciones jerárquicas | Dentro del marco del espacio personal, los participantes afirman que esto no se da, pues las citas, mensajes y requerimientos, no siempre se dan en los horarios laborales normales, lo cual posibilita la mezcla de aspectos, lo laboral, lo cual debe ser trabajado de manera urgente, respetando los horarios y las actividades familiares y personales. | La Institución no otorga ningún estímulo para incentivar el trabajo; sin embargo, si tiene muchas celebraciones. Ahora percibe las motivaciones como entrega de placas u objetos que de alguna manera destaquen una labor, mas, tampoco logra generar en los trabajadores motivación, aunque de alguna manera se propongan incentivos, lo que se busca son mejores opciones laborales | La Institución posee un buen clima organizacional, aunque en el momento de hablar de vida privada y vida laboral no se percibe claramente ni el respeto, ni el disfrute de cada una, adicional a esto, no se ve ningún tipo de motivación o incentivo para la cantidad de trabajo que se adjudica.   |
| <b>ANÁLISIS CATEGORÍA GÉNERO</b>               | Dentro de los derechos humanos, los participantes perciben el derecho a la igualdad, a la dignidad y la libertad como los fundamentales, mismos que son absolutamente vulnerados, y todo esto pues en la institución no se conoce una política clara en torno a la defensa de situaciones en torno al género.  | <b>DERECHOS</b><br>Los participantes de manera unánime, sostienen que es importante que se creen institucionalmente políticas de género claras y que estas se socialicen de la manera adecuada y así evitar la vulneración de los derechos frente al género, elemento que se presenta de manera alarmante en la Institución.                                | <b>DEBERES</b><br>Los participantes de manera unánime, sostiene que es importante que se creen institucionalmente políticas de género claras y que estas se socialicen de la manera adecuada y así evitar la vulneración de los derechos frente al género, elemento que se presenta de manera alarmante en la Institución.  | De manera general todos perciben como los derechos resaltantes dentro del marco del género, el derecho a la igualdad, la dignidad y la libertad, mismos que se ven absolutamente vulnerados, de esta manera, los participantes si ven necesaria políticas de género reales y que ayuden a encausar bien el tema de los derechos a todos y todas, incluso en los temas netamente administrativos, como carga laboral, salario y puestos, ya que estos aspectos, afirman los participantes, se dan por temas de género y discriminación a las mujeres. |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p><b>ANÁLISIS CATEGORÍA DERECHOS HUMANOS</b></p> | <p><b>IGUALDAD</b></p> <p>Aunque los participantes aquí afirman de manera dividida, que en algunos casos hay igualdad pero que en otros no, todos están de acuerdo al afirman que el derecho que dentro del marco de la protección al género, debe garantizarse es el derecho al trabajo y la seguridad laboral, mas, este derecho es absolutamente violado en varis dependencias de la Institución.</p> | <p><b>VIDA PRIVADA</b></p> <p>La vida privada en la Institución representa aspectos importantes, pues aunque algunas veces no hay respeto a la vida privada, bajo la sobrecarga laboral y el mal uso de los dispositivos electrónicos, de alguna manera estos elementos permiten más compañerismo y atención a las diferentes situaciones personales desde la solidaridad.</p> | <p><b>DIGNIDAD</b></p> <p>Los participantes perciben la dignidad dentro de la Institución en aspectos como garantizar espacios físicos adecuados, igualdad, respeto y sobre todo la continuidad laboral bajo el mismo nivel de formación de los trabajadores de la Institución, unido a la remuneración, la cual debe ser directamente proporcional a la escolaridad y la carga.</p> | <p>Hay opiniones divididas, pues aunque se percibe igualdad en temas de género no se percibe, pues debe garantizarse sin importar el género el derecho al trabajo y seguridad laboral, y entienden que los trabajadores tienen derecho a que se respete su dignidad desde espacios físicos adecuados, igualdad laboral, continuidad y sobre todo respeto desde el salario, la carga y la vida privada.</p> |
| <p><b>ANÁLISIS CATEGORÍA TALENTO HUMANO</b></p>   | <p>Los participantes entienden la categoría talento humano, como el manejo de las situaciones administrativas, bienestar y el cumplimiento de las políticas estatales, aunque esto desde los participantes no se da en la Institución, reconocido que el ideal de oficina radica en generar elementos físicos y sociales para el trabajador, buscando la eliminación de barreras.</p>                    |  |  | <p>Los participantes entienden la categoría talento humano, como el manejo de las situaciones administrativas, bienestar y el cumplimiento de las políticas estatales, aunque esto desde los participantes no se da en la Institución, reconocido que el ideal de oficina radica ganaran elementos físicos y sociales para el trabajador, buscando la eliminación de barreras.</p>                         |

---

**ANÁLISIS CATEGORÍA  
GESTIÓN DEL  
CONFLICTO**

Los participantes de la investigación, sostienen que los conflictos tienen diferentes acepciones, para algunos son negativos, para otras oportunidades y para otros simples desacuerdos, ya que los conflictos que más se presentan son de discusiones por temas laborales y hasta personales, generando claras situaciones de poder y de discriminación.

Los participantes de la investigación, sostienen que los conflictos tienen diferentes acepciones, para algunos son negativos, para otras oportunidades y para otros simples desacuerdos, ya que los conflictos que más se presentan son de discusiones por temas laborales y hasta personales, generando claras situaciones de poder y de discriminación.

---



Frente al clima organizacional, se puede inferir desde una perspectiva general que las relaciones interpersonales que se establecen conllevan a una amistad cordial y de compañerismo que les permiten desarrollarse adecuadamente en su labor, no obstante, al momento de hablar de la afectación que tienen los espacios personales del trabajador por la inadecuada distribución de las cargas laborales se evidencia un inconformismo, llevando este mismo a una desmotivación. Situaciones que en la mayoría de los casos la administración no detecta o hace caso omiso de la misma y que de forma extremos llegan a afectar las relaciones interpersonales de los trabajadores entre iguales o en niveles jerárquicas produciéndose conflictos que terminan afectando la armonía del entorno laboral.

Abordando este tema desde el concepto de Goncalvez (1997), "De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral." Podemos establecer que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional de la Universidad de Pamplona, es que el mismo necesita mejoras que se deben aplicar desde la alta dirección a través de sus directivos y a su vez entre los compañeros de trabajo, ya que no hay un desempeño laboral de forma armoniosa.

En cuanto a la categoría género, de manera general los participantes perciben como los derechos resaltantes dentro del marco del género, son la igualdad, la dignidad y la libertad. Siendo estos mismos vulnerados absolutamente por parte de algunos funcionarios en los temas netamente administrativos, como carga laboral, salario y puestos, ya que estos aspectos, afirman los participantes, se dan por temas de género y discriminación hacia las mujeres con las que en algunos casos se reúsan a trabajar situación que se puede presentar tanto para cargos de trabajadores rasos como cargos de dirección y confianza.

Desde la perspectiva de la definición de Aliaga (2004), “conjunto de valores, roles comportamientos, actitudes y expectativas que cada cultura diseña y elabora adjudicándolos a varones y mujeres en función de haber nacido de un sexo u otro”. Se evidencia la necesidad de generar políticas de género reales y que ayuden a encausar bien el tema de los derechos a todos(a) y para todos (a).

Por lo que se refiere a la categoría de derechos humanos, es de mencionar que existen opiniones divididas, pues aunque se percibe igualdad frente a la aplicación de los derechos que tienen los trabajadores y contratistas, en relación al tema de género no se percibe, pues debe garantizarse sin importar el género la aplicación del derecho al trabajo y seguridad laboral. De igual manera se entiende que los trabajadores tienen derecho a que se respete su dignidad desde espacios físicos adecuados, igualdad laboral, continuidad y sobre todo respeto desde el salario, la carga y la vida privada.

Frente al tema las Naciones Unidas manifiesta en el año 2018 "Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición". Pronunciamiento que se ve perfecto desde los ojos del lector pero que se tergiversa al momento de su aplicación y se adecuan a los estándares establecidos por la institución o por sus directivas.

Los participantes entienden la categoría talento humano, como el manejo de las situaciones administrativas, bienestar y el cumplimiento de las políticas estatales, lineamiento que desde la óptica de los participantes no se da en la Institución. Así mismo, reconocen que el ideal de oficina sería generar elementos físicos y sociales para el trabajador, buscando de esta manera la eliminación de las barreras invisibles que se han venido creando.

Retomando la definición otorgada por Chiavenato (2013)

“...la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.”

se puede establecer que la gestión del talento humano es un núcleo importante de la institución que permite mejorar el entorno laboral floreciendo de esta manera mejores canales de comunicación que al final enriquecen a la institución ya que al garantizarle un entorno armonioso al trabajador este realizara a su vez, un mejor desempeño de su labor.

En la categoría de gestión del conflicto los participantes de la investigación, sostienen que este tiene diferentes apreciaciones, para algunos son negativos, para otras oportunidades y para otros simples desacuerdos, ya que los conflictos que más se presentan son de discusiones por temas laborales y hasta personales, generando claras situaciones de poder y de discriminación.

Frente al tema Santor (2006) citado por Domínguez (2015), menciona la gestión del conflicto como aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí dentro de una organización, que impide conseguir sus objetivos de forma simultánea. Algunas personas gestionan los conflictos en las empresas cuando acusan, ordenan, exigen, dirigen, fuerzan, proclaman, gobiernan, administran e imponen la ley, ya que gestionan los conflictos a su manera, no cede ante las opiniones de los demás ni las considera. Alguien que recurre con frecuencia a esta manera de tratar a las personas no da importancia a las opiniones que disienten de las suyas, porque mantener una relación con el contrario no es su objetivo prioritario.

Con fundamento en esto el gobierno nacional expide la ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” normativa que ha sido acogida al interior de las instituciones.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

Llevado a cabo el análisis de las entrevistas semi-estructuradas aplicadas de manera aleatoria a la población administrativa, docente y contratista se puede concluir lo siguiente:

Se pudo identificar que el clima laboral de la Universidad de Pamplona se encuentra mediado por dos procesos: uno, está dado desde las relaciones interpersonales que se establecen entre los trabajadores y contratistas, ya que es medianamente las relaciones cordiales de amistad y de compañerismo que les permiten desarrollarse adecuadamente, sin embargo, refieren que teniendo en cuenta la carga laboral, estas generan en algunas ocasiones las respuestas frente a sus compañeros o sus pares, algunas de ellas inadecuadas, presentándose así, malos tratos o respuestas inadecuadas por parte del otro, como son las críticas a su desempeño laboral terminando por ser más destructivas que constructivas.

De igual manera, se resalta por los participantes que se han generado lazos de amistad y compañerismo con las personas de su entorno laboral más cercano ya que la magnitud de trabajo que se maneja en la institución impide en gran parte que se dé una interacción con los compañeros de otras dependencias llegando hasta el punto en que no se conocen.

Otro de los aspectos que refieren los participantes de la investigación, es que a pesar de que los canales de comunicación oficial e institucional son utilizados de manera adecuada, en muchas ocasiones se reciben por canales extraoficiales como las redes sociales, la aplicación de whatsapp y otro tipo de comunicaciones en horas no hábiles y que deberían ser para el descanso o libre esparcimiento del trabajador o contratista con su familia y que en ocasiones son casi de carácter obligatorio de responder generando esto al trabajador cierta ansiedad y repuestas que conllevan al malestar por parte el trabajador, ya que por esto no se percibe ninguna compensación económica

adicional que pudiera ser un motivante. Pudiéndose inferir que existe una mala distribución de las cargas ya sea por la magnitud de las mismas o por favoritismo hacia otros trabajadores, a los cuales se les disminuye su carga laboral generando esto que se incurra en un acoso laboral.

En este mismo orden, los participantes sienten que su trabajo no es valorado de manera adecuada, ya que se exige un cumplimiento de horario laboral adicional al pactado y por esto no se recibe ningún tipo de incentivo, sino al contrario se le otorga una sobre carga laboral injustificada. Adicionalmente es importante mencionar, que no se ha generado la categorización adecuada a los empleos que se desempeñan y que sean acorde al nivel de formación educativa que acreditan los trabajadores y contratistas, presentándose así un inconformismo general en los trabajadores conllevando de esta manera, a una desmotivación en el desarrollo de sus labores o actividades.

A causa de esto, los trabajadores y contratistas no participan en la totalidad de las actividades que organiza la institución enfocadas al mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta la coacción que se presenta por parte del jefe o compañeros que le generan la sobre carga laboral que tiene un cumplimiento de carácter obligatorio. Revelando esto la desproporción que existe frente a la asignación de responsabilidades por parte de los jefes a sus trabajadores.

Ahora bien, teniendo en cuenta los factores de riesgo Psicosocial para el estrés laboral, se puede identificar que algunas personas no se sienten valoradas de manera adecuada dentro de los puestos de trabajo que están desempeñando, algunos por que se encuentran sobre calificados para desarrollar el cargo en que se encuentran o la actividad asignada, lo que lleva a que la remuneración no sea concordante a los estudios que han realizado siento este otro factor de desmotivación.

Por otro lado, desde los estereotipos de género, se evidencian comentarios de los trabajadores (jefes, subalternos y contratistas), en los que se manifiesta que no se desea contratar

con personas del mismo sexo, del opuesto o que tengan orientaciones sexuales diferentes a las suyas, ya que se pueden volver personas conflictivas dentro del desarrollo de su labor y actividad.

En el marco de las observancias anteriores, se puede percibir que existen diversas actuaciones que generan la vulneración de los derechos a la igualdad, dignidad y libertad de los trabajadores y contratistas ya sea a causa de los jefes o de sus iguales, generando en ciertos casos afectaciones físicas, psicológicas, verbales, laborales y sexuales que trascienden su entorno laboral al personal y familiar; lamentablemente estas situaciones se conocen, pero no de manera puntual, donde las personas prefieren ocultar y callar que darlas a conocer por miedo a las repercusiones que se le puedan presentar.

Después de lo anteriormente esbozado, se puede concluir que el entorno laboral en el que desarrollan las funciones o actividades los funcionarios o contratistas no es el más adecuado, teniendo en cuenta que existe un malestar general frente al trato desigual que se presenta al momento de generar el reconocimiento salarial y la asignación de la carga laboral. Situación que en algunos casos se ve reflejada en las enfermedades que se le derivan a los trabajadores y contratistas como consecuencia del estrés laboral, en los conflictos interpersonal por el inconformismo laboral o por el poco interés que se le ve a la administración en el bienestar de sus trabajadores y contratistas.

Dentro del marco de la investigación enfocada en el clima organización, desde la ley de género y los derechos humanos, podemos afirmar que el clima organizacional, está dado desde la concepción de talento humano, otorgada por el Manual Operativo del Sistema de gestión (2018), entendida como el activo más importante de las empresas y el cual garantiza no solo la gestión sino el éxito de las mismas, mas, para que se presente de manera permanente, el clima organizacional desde ser optimo, situación mencionada de manera constante por los participantes de la investigación, donde las cargas, las relaciones interpersonales y el respeto por la vida privada, presuponen ser las preocupaciones más importantes de los miembros de las

empresas, lo cual concuerda con lo expuesto por Méndez (2006) en García (2009), afirmando que la concepción del clima organizacional depende de las percepciones personales frente a las dinámicas relacionales, actitudes y conductas que hacen parte de la convivencia laboral.

Ahora bien, eliminar alguno de estos componentes dentro del marco laboral, atentaría no solo con las estructuras de una empresa, sino menoscabarían con los derechos de los trabajadores, mismos que se encuentran contemplados por Naciones Unidas (2018), y Avendaño (2014), mencionando el derecho a condiciones laborales dignas, remuneración adecuada, limitación de la jornada y períodos de descanso remunerado, igualdad de trato, entre otros. Así pues, dentro del marco laboral, es menester proteger al trabajador en su mismo entorno desde el derecho a la dignidad personal, siendo esta una condición natural para el respeto y garantías laborales, donde la nacionalidad, el lugar de residencia, el sexo, el origen, el color, religión, lengua, etc, no puede, ni debe ser un factor de exclusión o sobre carga.

Así pues, la categoría género, elemento estudiado de manera amplia dentro del marco de la investigación, es presentada desde Butler (2007), como un elemento de aprendizaje cultural, donde es la relación que tiene el hombre y la mujer con su entorno lo que determinará la forma en la que no solo vivirán, sino expondrán su género, muy de la mano de esta concepción, se encuentra la rescatada por León (2017), citando a Aliaga (2004), manifestando que hay dos formas de vivencia del género, la esencialista y constructivista; este tipo de exclusión se puede percibir claramente en el entorno laboral, donde la forma en la que las personas se comunican de manera verbal o no, debe ajustarse a lo establecido socialmente, pues todo aquello que no concuerde con esto, será tratado como diferente, raro y hasta digno de excluir.

Sin embargo, existe normativa internacional y nacional que protege a todas las personas en sus diferentes dimensiones, independientemente de su concepción, expresión e identidad de género, mas, hablar de género no es un tema que atañe solo a las mujeres, aunque culturalmente se entiende de esta forma, por ser las mujeres las victimas visibles de las exclusiones o las sobrecargas solo en función de su género, razón por la cual, la normativa hasta hoy existente está enfocada en velar por los derechos de las mujeres y la reivindicación de la misma, en espacios públicos y privados, es importante mencionar, que los hombres son



víctimas y son revictimizados, pues no solamente no es fácil aceptar desde el estereotipo que son víctimas de tratos discriminatorios y violentos, sino el sistema de protección no posee el conocimiento de una ruta de atención que lleve a mitigar todo esto.

Sin embargo, aunque estos conflictos pueden tomarse como una forma de exclusión, también es cierto, que como indica Foucault (1992) en León (2015), los conflictos y propiamente en las organizaciones son inherentes, la forma en la que los regulamos positiva o negativamente es lo que hace la diferencia y en donde se puede llegar a convertirlo en un problema o en una oportunidad dinamizadora a fin de mejorar en este caso, el clima organizacional.

De esta manera se da cumplimiento a los propósitos de la investigación, donde en la Universidad de Pamplona se percibe el Clima Organizacional desde los tres enfoques Ley de Género, Derechos Humanos y Conflictos Laborales de la siguiente manera:

La aplicación de la Ley de Género se encuentra enfocada a la normativa nacional; la cual, solo habla de la mujer dejando de lado todo lo que abarca la identidad de género. De igual manera, se percibe que no existe una aplicación de la misma o un respeto mutuo entre los funcionarios; llevándonos de esta manera, a ver en algunos casos la vulneración de los Derechos Humanos a que son acreedores todos los trabajadores y contratistas, conllevando a que se generen conflictos laborales que en algunos casos se ponen en conocimiento de la institución y llegan a instancias externas y en otros casos el funcionario o contratista por miedo de que esta situación lo llegue a afectar omite hacer uso de los mecanismos a que tiene derecho.

## CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES

La Universidad debe llevar a cabo un estudio de cargas laborales a través de personal idóneo para el tema; con el objeto, de poder determinar las necesidades contractuales reales que permita que exista una mejor distribución de cargas laborales. Proceso que se debe llevar de la mano con actividades enfocadas a mejorar la interacción del personal que presta sus servicios a la institución en las diversas modalidades y así generar una mejor fuerza laboral, disminuyendo de esta manera que se presenten casos de maltrato entre los trabajadores y entre jefes y subordinados.

A través de capacitaciones y campañas se debe generar una conducta de respeto hacia el trabajador y contratista, obteniendo de esta manera que su entorno familiar y personal no se vea afectado por el mal manejo de la distribución de funciones y actividades. De igual manera concientizar al personal de las implicaciones legales que tiene el mal manejo de los medios tecnológicos en especial cuando estas comunicaciones se dan por fuera del horario laboral.

La Universidad de Pamplona debe enfocarse no solo a levantar políticas de clima organizacional, convivencia laboral o género. Sino en socializar a toda la comunidad universitaria con el objeto de hacer valer sus derechos. De igual manera, se debe buscar la manera de que los trabajado y contratistas puedan mejorar su entorno laboral sin que los mismos se encuentren coaccionados a omitir su sentir por evitar represarías por parte de la administración.

La Universidad como institución educativa debe ser incluyente no solo de letra sino de acción frente a la aceptación mutua y de la sociedad a nuestro alrededor de las personas sin importar nuestras diferencias; envista que se generan discriminaciones injustificadas o relegaciones entre iguales o subalternos teniendo como fundamento la no aceptación de las personas por su género. Buscando de esta manera la protección a sus derechos de igualdad, dignidad y libertad que tienen los trabajadores y contratistas.

Se requiere que se reformulen las políticas y normativas institucionales que buscan garantizar los derechos de igualdad, dignidad y libertad de sus trabajadores entre otros derechos con el objeto de que estas sean más incluyentes frente a los diferentes estamentos y de igual manera que las mismas se den a conocer de una manera que sean accesibles a toda la población Universitaria.

## CAPÍTULO VI. PROPUESTA

Se plantea establecer una política de clima laboral para los funcionarios administrativos, docentes y contratistas en los siguientes términos:

### **POLÍTICA CLIMA LABORAL**

Siendo el clima laboral las percepciones compartidas que poseen los miembros de la institución sobre diversos aspectos de ella, como los estilos de dirección, relaciones interpersonales, el entorno cultural, los sistemas de resolución de conflictos, la estructura, la gestión, los procesos, entre otros. La Universidad de Pamplona, encaminada a establecer líneas de acción para el fortalecimiento de la institución y de sus miembros y conociendo de las afectaciones negativas que se pueden derivar de un mal ambiente laboral en el desempeño y funcionamiento de la organización, se hace necesario la creación de una política que conlleve al buen funcionamiento y productividad del personal que hace parte de esta casa de estudios teniendo en cuenta los siguientes principios:

#### **PRINCIPIOS:**

- ❖ **No Discriminación**: No podrán existir diferencias de trato, distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias de cualquier clase hacia los funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas, por motivos ideológicos, de raza, color, género y/o identidad de género, orientación sexual, físicos, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, cargo, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objetivo menoscabar, afectar la dignidad o la calidad del trabajo o de cualquier funcionario de la institución.

- ❖ **Enfoque diferencial y de género:** se refiere al análisis de las relaciones sociales que parte del reconocimiento de las necesidades específicas del ser humano a través de su género y/o identidad de género y que tiene por objeto permitir la igualdad real y efectiva entre ellos.
  
- ❖ **Respeto:** Los funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas deben propender siempre hacia un trato respetuoso y prudente, en relación a sus superiores jerárquicos, sus pares, subordinados, personas externas a la Institución y viceversa. El cuidado del respeto y buen trato, será labor y responsabilidad constante de toda la comunidad Universitaria.
  
- ❖ **Integralidad:** Los funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas deberán observar siempre un comportamiento recto y honesto, en relación al uso de los recursos y procesos de la Institución, al cumplimiento de las normativas y en las relaciones interpersonales.
  
- ❖ **No Acoso:** Todos los integrantes de la organización deberán velar siempre por la existencia de un adecuado clima laboral para trabajar, de modo de que no se afecte la salud y productividad de sus funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas, por lo que no será tolerada ninguna clase de acoso hacia un miembro de la Institución, ya sea este de carácter implícito o explícito y se le dará aplicación a los procedimientos establecidos para este caso.

- ❖ **Responsabilidad y Cuidado Mutuo:** Es responsabilidad de los funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas velar por la construcción de un adecuado clima de trabajo y el cuidado mutuo de los mismos.

La Universidad de Pamplona, consciente de la importancia del clima laboral para el desempeño favorable de sus funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas quienes son pilar fundamental de la institución. Busca fortalecer, mitigar y prevenir conductas que generen afectaciones negativas que se pueden derivar de un mal ambiente laboral en el desempeño y funcionamiento de la organización; a través del respeto mutuo, exaltando el valor de la dignidad humana y el cumplimiento de la ley, protegiendo la intimidad, honra y libertad de los trabajadores y contratistas.

Para la Universidad de Pamplona, es primordial que dentro de la comunidad universitaria no se de la discriminación, diferencias de trato, distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias de cualquier clase hacia los funcionarios administrativos, docentes y/o contratistas, por motivos ideológicos, de raza, color, género y/o identidad de género, orientación sexual, físicos, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, cargo, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objetivo menoscabar, afectar la dignidad o la calidad del trabajo o de cualquier funcionario de la institución, Dándose de esta manera un respeto hacia la persona frente al trato digno que debe recibir.

De igual manera, se establecen una estrategia pedagógica enfocada a realizar unos talleres a nivel interno que permitan detectar y mejorar el clima laboral de la siguiente manera.

### **6.1. Título:**

Estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la Universidad de Pamplona.

## **6.2.Presentación:**

La presente propuesta se encuentra encaminada a la aplicación de procesos de comunicación en el lenguaje que permita mejorar las relaciones interpersonales y a su vez minimizar las situaciones de conflicto entre los miembros de la comunidad educativa.

Fundamentándose en los resultados obtenidos de la investigación y obteniendo como beneficiarios de su aplicación a la alta dirección y a la comunidad en general. Ya que la aplicación de estos talleres va enfocada a mitigar los conflictos que se presentan en el ámbito laboral.

## **6.3.Marco de Referencia:**

El hombre es un ser social por lo cual no se puede dar un desarrollo del mismo de manera autónoma o individual, frente al tema Edgar Morin, por medio de su teoría de la complejidad manifiesta que el ser humano como sujeto individual necesita de otros para su coexistencia, citando el autor: “El principio de la complejidad, de alguna manera, se fundará sobre la predominancia de conjunción compleja”.

De igual manera, para el Biólogo Humberto Maturana, el lenguaje es la coordinación que nos hace ser humanos, produciéndose de esta manera conexiones neurológicas y expresando el sentir de nuestro cuerpo.

En concordancia con lo anterior, la propuesta aquí planteada quiere abarcar, desde la transformación del lenguaje de los funcionarios y contratistas de la Universidad, soluciones a los diferentes conflictos. Refiriéndonos como funcionarios al personal administrativo (Carrera, provisional y libre nombramiento y remoción), y docente.

De igual manera estos talleres se encuentran enfocados a mejorar el clima laboral del personal, mitigando de esta manera que se presente situaciones que afecten la integridad del trabajador o empleador desde lo enmarcado en la Ley 1010 de 2006.

#### **6.4.Objetivo:**

Contribuir en el mejoramiento del clima organizacional de los funcionarios y contratistas de la Universidad de Pamplona.

**Tabla 4. Estructura De Los Talleres:**

| <b>Taller 1. Patos al Agua</b>    |  |
|-----------------------------------|--|
| Inicio                            | Busca fomentar el trabajo en equipo para poder llegar a cumplir las metas planteadas en el ámbito laboral  |
| Desarrollo                        | Se debe edificar en grupo una balsa que permita trasladar el grupo de trabajo de un extremo a otro de la piscina, sin permitir que alguno jde los integrantes se quede en el trascurso del camino  |
| Final                             | Culminada la actividad se debe realizar una autorreflexión de los comportamientos de los participantes, y posterior reflexión grupal, generándose de esta manera críticas constructivas que conlleven al mejoramiento de las relaciones interpersonales. |
| <b>Taller 2. Veo, veo que vez</b> |  |
| Inicio                            | El objetivo de la presente actividad es que los participantes entiendan que a pesar de que se esté observando una misma imagen no todos la ven con los mismos ojos y cada uno puede tener una perspectiva diferente y totalmente respetable.             |
| Desarrollo                        |  |



Se pone en consideración al grupo de trabajo una imagen de la cual cada participante debe escribir su opinión sobre la misma y con posterioridad darla a conocer a sus compañeros. Con posterioridad a esto se vuelve a poner en consideración la imagen a todo el grupo de trabajo para que traten de observar lo que su compañero ve.

---

Final

Terminada la actividad se debe realizar una reflexión frente a como se sintieron tratando de ver las cosas desde la perspectiva de su compañero, generando el respeto por el punto de vista de sus compañeros. Situación que conlleva al mejoramiento de las relaciones interpersonales.

---

### **Taller 3. Las cosas claras y el chocolate espeso**

---

Inicio

Este taller se encuentra enfocado a que cada participante desde la interpretación de un rol diferente que identifica a sus compañeros de trabajo pueda entrar a asimilar aspectos positivos y negativos de la misma.

---

Desarrollo

A través de un juego de escalera, los participantes deben apersonarse de un rol específico y evidenciar como es la reacción de sus compañeros hacia esta personificación llegando a sentir los afectos y rechazos de los mismo, en los diferentes roles a desarrollar.

---

Final

La aplicación de este taller nos lleva a entender los sentimientos y emociones de las otras personas y a evidenciar como me perciben a mis compañeros de trabajo.

---

## TALLERES

### PRIMER TALLER

**Nombre:** Patos al Agua

**Explicación:** Para desarrollar el siguiente taller los participantes se deben agrupar y elaborar una balsa con los materiales que se le suministran. Una vez completada la estructura deben atravesar la piscina completando el trayecto olímpico, sin que ninguno de los integrantes del grupo caiga de la balsa. Buscando de esta manera fortalecer el trabajo en equipo.

**Participantes:** se requieren de 6 a 8 participantes para poder conformar como mínimo dos equipos.

**Lugar:** Se realizará en las instalaciones de la piscina de la Universidad de Pamplona ubicada en la ciudad de Pamplona, en acompañamiento de un salva vidas.

**Tiempo:** La actividad tiene una duración de tres horas

**Materiales:** Se requieren ocho neumáticos, doce tablas, ocho palos o remos y cuarenta metros de cuerda.

**Procedimiento:**

1. Se les debe informar a los participantes el día anterior que deben ir con ropa deportiva y que se pueda mojar.
2. Antes de iniciar la actividad se les debe dar a conocer a los participantes las actividades a realizar (construcción de la balsa y cumplir con el trayecto olímpico de la piscina).
3. Iniciada la actividad deben construir de forma grupal la balsa. Es importante resaltar que todos deben participar.



4. Una vez culminen con la elaboración, procederán a realizar el trayecto de la piscina, en el cual se demostrarán las destrezas para realizar actividades en forma grupal.
5. Culminada la actividad se realizará una socialización de la vivencia, de los pros y los contras que se evidenciaron al hacer el trabajo de forma conjunta y no individual.
6. Al final se solicitará a los participantes que compartan la reflexión que les dejó la aplicación de este taller.

## SEGUNDO TALLER

**Nombre:** Veo veo que vez

**Explicación:** En este taller se les da a conocer una imagen a los participantes para que de manera individual expresen que ven reflejado socializándose a sus compañeros de trabajo y así se va realizando uno a uno. Culminado este paso se procede a ser una segunda observación teniendo en cuenta el punto de vista de cada uno de los participantes. Buscando de esta manera evidenciar que a pesar de estar frente a una misma situación se pueden tener varios puntos de vista los cuales deben ser respetados y tratar de entenderlos.

**Participantes:** se requieren de 6 a 8 participantes o se puede realizar con todo el equipo de trabajo.

**Lugar:** Se realizará en un salón o auditorio con el objeto de que se puede desarrollar fuera del entorno laboral cotidiano.

**Tiempo:** La actividad tiene una duración de una hora.

**Materiales:** Se requieren lápiz, papel y una imagen con doble sentido.

### Procedimiento:

1. Antes de iniciar la actividad se les debe dar a conocer a los participantes las actividades a realizar la cual consiste en realizar la interpretación de una imagen de forma individual y que con posterioridad se socializara el punto de vista de cada uno de los participantes.
2. Iniciada la actividad se expone de manera permanente la imagen para que pueda ser visualizada con detenimiento por un lapso de tiempo de 15 minutos y así los participantes se hagan una idea individual.



3. Una vez culminen el lapso de tiempo antes mencionado, se procede a invitar a los participantes para que compartan la perspectiva que han tenido de la imagen.
4. Se invita a los participantes a que se vuelva a observar la imagen desde el punto de vista de sus compañeros; con el objeto de que se amplíe la perspectiva de la misma.
5. Al final se solicitará a los participantes que compartan la reflexión que les dejó la aplicación de este taller.

## TERCER TALLER

**Nombre:** Las cosas claras y el chocolate espeso

**Explicación:** Este taller va enfocado a realizar un juego de roles que nos permita estar en el lugar de nuestros compañeros y evidenciar como es la reacción del personal de nuestro entorno laboral frente a este tipo de representación. De igual manera se realizará a través de un juego de escalera.

**Participantes:** se requieren de 6 a 8 participantes o se puede realizar con todo el equipo de trabajo.

**Lugar:** Se realizará en un salón o auditorio con el objeto de que se puede desarrollar fuera del entorno laboral cotidiano.

**Tiempo:** La actividad tiene una duración de dos horas.

**Materiales:** Un tablero de escalera que contenga en cada uno de los recuadros un rol de acuerdo a las diferentes actitudes o personalidades de los funcionarios a nivel general.

### Procedimiento:

1. Antes de iniciar la actividad se les debe dar a conocer a los participantes la tabla de escalera, especificándole que la mecánica del juego es ir avanzando de acuerdo al dígito obtenido en los dados y una vez se establezca el recuadro donde se debe ubicar, deberá representar el rol que hay se le indique.
2. Una vez culminen la aplicación del juego se invitará a los participantes a que nos expresen como se sintieron en el desarrollo de cada uno de los roles y como percibieron la actitud de sus compañeros.
3. Al final se solicitará a los participantes que compartan la reflexión que les dejó la aplicación de este taller y que enfatizen en los pros y contras que se



evidenciaron al momento de interactuar con personas que se puedan enmarcar en cada uno de los roles allí plasmados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acto Legislativo N° 1. Congreso de Colombia. Año: 1936.
- Acto legislativo número 3. Congreso de Colombia. Año: 1954. Reformatorio
- Acuerdo N° 067 del 30 de agosto de 2018, Universidad de Pamplona.
- Acuerdo N° 059 del 6 de octubre de 2016, Universidad de Pamplona.
- Aliaga, J (2004). *Arte y cuestiones de género. Una travesía por el siglo XX*. Nerea. San Sebastián.
- Álvarez, D. E. y Payares, L. M. 2011. Acoso Laboral en Colombia. Panorama de los Últimos Diez Años, Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias
- Aparicio Suárez, C. (2019). Proceso de Enseñanza y Existencia o Ausencia del Síndrome de Burnout en los Docentes Tiempo Completo Ocasional de Clase Directa del Programa de Psicología Universidad de Pamplona. Colombia
- Asociación Matiz. (2015). Resolución pacífica de conflictos. España: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteizko Udala.
- AVENDAÑO MURILLO, Germán Enrique, El Derecho Laboral como Derecho Humano, Verba Iuris ed. 32, Bogotá, Colombia, 2014, p. 55
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Shalom. (S.C)
- Benítez, M; Medina, F y Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. Papeles del Psicólogo , 69-70.
- Butler. J. (2007). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós. Barcelona.
- Campillo, B. (2013). La ideología de género en el Derecho en Colombia. Revista Dikaion. Bogotá.
- Castellanos, G. (2015) “El impacto del género y la interdisciplinariedad: tres casos”. En: Centro de desarrollo gerencial.



CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951 Colombia.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1951.

Conferencia Internacional de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), llevado a cabo en Teherán del 22 de abril al 13 de mayo de 1968.

Conferencia Internacional sobre la Mujer en el año: 1975, celebrada en México.

Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas ONU, en el año: 1993, celebrada en Viena.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, de la Organización de Estados Americanos (OEA), llevada a cabo en el año de 1948.

Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW),. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979.

Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de estados Americanos OEA en el año 1994, celebrada en Belém do Pará, Brasil.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Año: 1999. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999.

Cruz, Y y Fernández, A. (05 de 2012). Posiciones teóricas entorno a la comunicación organizacional. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/cbfp.html>

Cuarta Conferencia mundial sobre la Mujer. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1995. Celebrada en Beijing.

Chiavenato, Idalberto, (2013). Administración De Recursos Humanos, Publicado por MC GRAW HILL

Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, núm. 2, p. 29-45. JEL: J16, D86.

Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, Olympe de Gouges en el año de 1789.

Declaración Internacional de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas – ONU en el año 1948.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas ONU en el año 1993. Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1993

Decreto 227. Ministerio de Educación Nacional. Año: 1933.

Decreto 1972. Presidente de la República y Ministerio de Educación nacional. Año: 1933.

Decreto 1260. Presidencia de la República. Año: 1970.

Decreto 2820. Presidencia de la República. Año: 1974.

Decreto 1398. Presidencia de la República. Año: 1990. Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981.

Decreto 1182. Departamento administrativo de la presidencia de la república. Año: 1999.

Decreto 4444. Año: 2006.

Decreto No. 4798. Año: 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

Decreto 4463. Ministerio del Trabajo. Año: 2011. Se reglamenta la Ley 1257 de 2008.

Decreto 1930. Año: 2013.

Espinoza Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>

Fiallo, D; Alvarado, P y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la economía*.

- García, L. F. (2016). La incorporación de la perspectiva de género y etnicidad en el campo jurídico colombiano En *Justicia*, 30, 70-85, Recuperado, 4 de Diciembre de 2018. En: <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n30/n30a05.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 44-45.
- Gestión del talento humano. (2013). Chiavenato, Adalberto (2009) Rescatado el día 3 de Agosto de 2019.
- Gómez, D y Primiciero, N. (10 de 05 de 2010). El conflicto dentro de las organizaciones, productividad y relaciones interpersonales. Obtenido de Repositorio: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/3709/GomezFernandezDianaCatalina2010.pdf;jsessionid=4AFE3D856BDADB1CE9D38CEC1CC82849?sequence=2>
- Gómez, D. y Sarsona. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento psicológico* , 09 (17), 57-68.
- Goncalvez, A. (1997). “Dimensiones del Clima Organizacional”. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC).
- González, Y. (2010). El conflicto organizacional: "una solución constructiva". *Pensando psicología* , 15-16.
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. UIDE extensión Guayaquil, 112.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México.
- Historia de la Universidad de Pamplona. Cátedra Faría, Curso institucional  
<http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humano-segun.html>  
[http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIIG/home\\_1/recursos/universidad/consejo\\_superior/30062009/consejo\\_superior.jsp](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIIG/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/30062009/consejo_superior.jsp)
- Irisarri, S. (2018). Violencia contra la mujer: Protección ante agresiones por razón de género. Astrea. Buenos Aires.

- Lamas, M (2000). El género, la construcción cultural de la diferencia. Porrúa. México.
- León, C. (2015). La gestión de conflictos en las organizaciones complejas. España: Universidad Internacional de Andalucía.
- León, L. (2017). Una perspectiva de Desarrollo Humano desde la premisa “La desigualdad genera conflictos”: Igualdad de género, estereotipos y toma de decisiones, desde las princesas Disney. Universidad de Pamplona. Pamplona.
- Ley 124. Congreso de Colombia. Año: 1928.
- Ley 70. Congreso de Colombia. Año: 1930.
- Ley 83. Congreso de Colombia. Año: 1921.
- Ley 28. Congreso de Colombia. Año: 1932.
- Ley 74 de 1968
- Ley 16 de 1972
- Ley 1. Congreso de Colombia. Año: 1976.
- Ley 051. Congreso de Colombia. Año: 1981.
- Ley 50. Congreso de Colombia. Año: 1990.
- Ley 54. Congreso de Colombia. Año: 1990.
- Ley 25. Congreso de Colombia. Año: 1992.
- Ley 82. Congreso de Colombia. Año: 1993.
- Ley 248 de 1995.
- Ley 258. Congreso de Colombia. Año: 1996.
- Ley 294 de 1996
- Ley Estatutaria No. 158 de 1998
- Ley 581. Congreso de Colombia. Año: 2000.
- Ley 679. Congreso de Colombia. Año: 2001.
- Ley 731. Congreso de Colombia. Año: 2002.

Ley 750. Congreso de Colombia. Año: 2002.

Ley 755. Congreso de Colombia. Año: 2002.

Ley 575. Congreso de Colombia. Año: 2002

Ley 823. Congreso de Colombia. Año: 2003.

Ley 984. Congreso de Colombia. Año: 2005.

Ley 1009. Congreso de Colombia. Año: 2006.

Ley N° 1010. Diario Oficial No. 46.160 de Colombia, de 23 de enero de 2006.

Ley 1232 de 2008.

Ley 1257. Año: 2008.

Ley 1450 de 2011. Año: 2011.

Ley 1496. Año: 2011.

Llanos, M. (2016). La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana. Ecuador: Ecotec.

Manual Operativo Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Agosto de 2018

MEZA BARAJAS, ESTHER ANÁLISIS EN LA PERCEPCIÓN DEL GÉNERO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL - MEXICO COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2017, pp. 148-158 Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú

Morán y Alvarado. (2010). Métodos de Investigación

Naciones Unidas. Oficina del Alto comisionado. Rescatado en 4 de diciembre de 2018. En:

<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

Organización Internacional del Trabajo y Centro Internacional de Formación. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento. Turín, Italia: OIT.

Organización Mundial de la Salud, 2002. Informe mundial sobre la violencia y la salud.

- Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2000. En la Declaración del Milenio.
- Poblete, M. y Valenzuela, S. (2005). Enfermeras en riesgo, Violencia laboral con enfoque de género, *Index Enferm* vol.14 no.51 Granada, versión On-line ISSN 1699-5988 versión impresa ISSN 1132-1296. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962005000300008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300008) [Verificado el 10 de Mayo del 2019]
- PÉREZ LUÑO, Antonio, *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Tecnos, Madrid, 2005.
- Programa de Filosofía. Material de estudio Cátedra Faría. (2017). Universidad de Pamplona. Pamplona
- Resolución 00000652 de 2012, Publicada por el Ministerio de Trabajo el día 30 de Abril de 2012.
- Resolución 1889 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Año: 2009.
- Resolución 66/130. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2011.
- Resolución 2122. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 2013.
- Resolución N° 136 del 31 de enero de 2018.
- Rodríguez, D. (2007). *Diagnósticos Organizacionales*. Alfaomega Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Salazar, J; Guerrero, J; Machado, B y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 68.
- Salgado, J. Remeseiro, C. Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción en una Pyme. *Revista Psicothema*. 8. 2. España.
- Sánchez Rubio, David, *Contra una cultura anestesiada de derechos humanos*, UASLP-CEDH, San Luis Potosí, 2007, p. 34.
- Sánchez Rubio, David, *Filosofía, derecho y liberación en América Latina*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 1999, p. 181.
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E. *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio* Scientia Et Technica, vol.

- 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia
- Sandoval Casilimas, C. (2002). Investigación Cualitativa. Icfes. Bogotá
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económico administrativos, 84-85.
- Santor (2006) citado por Domínguez (2015), Liderazgo y gestión de conflictos laborales.
- Schermerhorn, J. Hunt, J. Osborn, R. (2005). Comportamiento Organizacional. Limusa Wiley.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de salud pública 39.2. Habana. Recuperado 4 de Diciembre de 2018. En: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci_arttext)
- Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, de la Organización de las Naciones Unidas ONU en el año de 1980. Celebrada en Copenhague.
- Sentencia C-588-92. Corte Constitucional de la República de Colombia. Año: 1992.
- Sentencia C-804-96. Año: 2006.
- Sentencia C-355/06. Año: 2006.
- Sentencia C-005 de 2017.
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas ONU del año 1985. Celebrada en Nairobi.
- Universidad de Pamplona. Acuerdos emitidos por el Honorable Consejo Superior. En:
- Universidad de Pamplona. Reseña histórica (S.F). Recuperado el 4 de Octubre de 2018. En: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_1/recursos/universidad/31032009/resena\\_historica.jsp](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/universidad/31032009/resena_historica.jsp)
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno.
- Vargas, J. (2010), Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira.

- Vega Montaguth, P. (2019). Proceso de Enseñanza y Existencia o Ausencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de Práctica Formativa del Programa de Psicología Universidad de Pamplona
- Vega, P. (2019). Proceso de Enseñanza y Existencia o Ausencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de Práctica Formativa del Programa de Psicología Universidad de Pamplona. Universidad de Pamplona. Pamplona.
- Velasco, C. Accorsi, S. (2015). Género, Discurso, Textos y Representaciones. Universidad del Valle. Colección Artes y Humanidades. Cali
- V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. Organización de las Naciones Unidas ONU celebrada en el año e 1994 en El Cairo
- X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Año: 2007.
- XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Año: 2010.



## ANEXOS

*Anexo 1. Formato consentimiento informado*

### UNIVERSIDAD DE PAMPLONA VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES COMITÉ DE ÉTICA E IMPACTO AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

En el marco de la ley y de la Constitución Nacional, yo \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ como participante, identificado(a) con cédula de ciudadanía No.  
 \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, hago constar que  
 \_\_\_\_\_, docente de la Universidad de Pamplona, en calidad  
 de investigador principal me informó sobre el objetivo principal del proyecto titulado:  
 “ \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_” , en el cual  
 acepto participar voluntariamente, por lo tanto:

- He recibido la información de las actividades del proyecto de manera clara y precisa, las cuales son:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- Que el uso de los datos recopilados en el proyecto serán netamente con fines de investigación y académicos y nunca se revelara mi identidad y toda información será confidencial.

- Así mismo, podré hacer todas las preguntas que considere necesarias, a los teléfonos \_\_\_\_\_ y correos electrónicos \_\_\_\_\_

En caso de trabajar con menores de edad y personas con condiciones especiales, es necesario contar con el consentimiento del representante legal (Ver anexo 1).

Y si es el caso de trabajar con flora y fauna: anexar el permiso de la autoridad ambiental competente.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_  
 C.C.Nº \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Anexo 2. Entrevista semi-estructurada

Respetuoso saludo,

Por medio de la presente me permito solicitar su valiosa colaboración en mi trabajo de investigación de la Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de conflictos, investigación que tiene como propósito general: *“Relatar las percepciones y experiencias de los agentes gestores de la oficina de gestión del talento de la universidad de Pamplona en cuanto al clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral permitiendo el planteamiento de algunas estrategias de prevención aportando a la resolución de conflictos en la vida cotidiana.”*

Para tal fin se diseñó entrevista semi-estructurada que contiene 5 categorías, cada una con sus respectivas preguntas así:

**CATEGORÍA I: CLIMA ORGANIZACIONAL.**

**SUB-CATEGORÍAS:**

**Relaciones interpersonales.**

1. Desde su vivencia, cómo define las relaciones interpersonales en su entorno laboral actual?
2. ¿Qué aspectos favorables tienen las relaciones interpersonales en su entorno laboral?
3. ¿Qué aspectos deben mejorar de las relaciones interpersonales en su entorno laboral?
4. ¿Para qué le sirven las relaciones interpersonales en su vida laboral?

**Respeto espacio personal.**

5. Hablemos por favor de la distribución personal de los espacios (personal, familiar, de pareja) teniendo en cuenta el espacio laboral.
6. ¿Cuáles son los aspectos desfavorables en la relación de espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral?
7. ¿Qué aspectos deben mejorar en la relación entre sus espacios (personal, familiar, pareja) y su horario laboral y por qué?

### **Motivación.**

8. Cuénteme por favor de qué forma la Universidad y la dependencia en la que labora motivan su desempeño y el de sus compañeros.
9. Qué incentivos laborales ha recibido y por qué motivo.
10. Qué aportes haría dentro del manejo de la motivación en su entorno laboral?
11. De forma general, Cómo considera es el clima organizacional en su ámbito laboral?

## **CATEGORÍA II: GÉNERO.**

Sub-categorías:

### **Violencia.**

1. ¿Qué es para usted violencia de género?
2. ¿Mencione cinco acciones que usted considere violencia de género?
3. ¿De que maneras cree usted que en su entorno laboral se puede dar violencia de género?
4. Conoce usted casos de violencia de género en su entorno laboral?, describa

**Derechos.**

5. ¿Cuáles derechos humanos considera importantes en su entorno laboral?
6. ¿Explíqueme por favor, de qué manera cree usted se pueden vulnerar de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles son las políticas laborales de protección a los derechos humanos dentro del marco del género en su entorno laboral? ¿Por qué?

**Deberes.**

8. ¿Cuáles cree usted son los deberes de la Institución frente a la protección del género? ¿por qué?
9. ¿Qué normativa conoce sobre la ley de género que se aplique en la Universidad?
10. ¿Qué aspectos se podrían mejorar en cuanto a los derechos y deberes en relación a las políticas de género?
11. De forma general, ¿Cómo considera el manejo de las políticas de género en el ámbito laboral?
12. En la vida diaria como considera se manejan los derechos y deberes en cuanto a género en los trabajadores en el ámbito laboral de la Universidad de Pamplona?

**CATEGORÍA III: DERECHOS HUMANOS Y SU DEFINICIÓN.**

Sub-categoría:

**Igualdad.**

1. ¿Cómo percibe usted el tema de la igualdad desde su entorno laboral?

2. Dentro del marco de la igualdad. ¿Qué derechos humanos se deben garantizar en el ámbito laboral?
3. Dentro del marco de la igualdad ¿De qué manera se puede sufrir la violación de derechos humanos en su entorno laboral? ¿Cómo?

### **Vida privada.**

4. En su ámbito laboral, ¿existe el respeto por vida personal?, Describa
5. Qué aspectos positivos tiene su ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada?
6. Qué aspectos desfavorables cree usted hay dentro del ámbito laboral en cuanto al respeto de la vida privada? Comente

### **Dignidad.**

7. ¿Qué es para usted condiciones laborales dignas?
8. ¿Dentro de un marco digno como considera es y se da su asignación laboral?
9. ¿De qué manera considera las condiciones laborales que en la actualidad la Universidad de Pamplona le ofrece?

### **CATEGORÍA IV: TALENTO HUMANO Y SU DEFINICIÓN.**

1. Desde el marco laboral, cómo entiende usted la categoría talento humano
2. Como se da el sentido de pertenencia desde la oficina de talento humano con la institución
3. Describa el ideal de la oficina de talento humano

### **CATEGORÍA V: GESTIÓN DE CONFLICTOS.**

1. ¿Cómo entiende el concepto de conflicto en el ámbito laboral?

2. ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en su ámbito laboral?
3. ¿Cuáles son los conflictos se presentan en su ámbito laboral en relación al género?
4. ¿Qué estrategias de manejo del conflicto propondría, desde la prevención que apoyen el buen clima organizacional entorno a la ley de género en cuento a:

- a. Manejo del estrés
- b. Acoso laboral
- c. Cargas laborales
- d. Bienestar
- e. Conflictos presentes
- f. Formas de resolver conflictos
- g. Cargas contractuales
- h. Otros aspectos

| DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS             |  |
|--------------------------------------|--|
| EDAD                                 |  |
| SEXO                                 |  |
| TIEMPO EN EL CARGO                   |  |
| MOTIVO QUE GENERÓ EL CAMBIO DE CARGO |  |

## Anexo 3. Carta aprobación comité curricular Maestría.



Universidad de Pamplona  
 Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
 Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

Pamplona 17 de noviembre de 2017.

**Doctor**  
**OSCAR EDUARDO GUALDRÓN GUERRERO**  
**Presidente Comité de Ética**  
**Vicerrectoría de Investigaciones**  
**Universidad de Pamplona**

**Asunto:** Carta aval ejecución anteproyecto

Respetado Doctor Gualdrón:

El Comité Curricular del programa se permite informar que la estudiante **PAULA ANDREA PLATA DUARTE**, identificada con cedula de ciudadanía número 63.546.957 de la Maestría en Paz Desarrollo y Resolución de Conflictos cohorte V, presentó ante jurados su anteproyecto de grado titulado: **"LA LEY DE GÉNERO COMO GARANTE DE DERECHOS HUMANOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, SEDE PAMPLONA"**.

Con base en el concepto de los jurados, el Comité Curricular de la maestría aprueba la propuesta, como así consta en Acta No. 005 del 26 de Mayo de 2017.

Por lo anterior emitimos carta de aval para el estudio de viabilidad ética, y se emita el respectivo concepto por parte del Comité de Ética de la Universidad.

**Ph.D BERNARDO NICOLÁS SANCHEZ GARCIA.**  
**Dir. Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos.**



Una universidad **incluyente** y **comprometida** con el desarrollo integral

Anexo 4. Solicitud aval inicio de investigación Pamplona, Norte de Santander 24 de noviembre de 2017

Doctor:

Oscar Eduardo Gualdrón Guerrero

Vicerrector de Investigaciones

Director de Comité de ética

Universidad de Pamplona

Asunto: Aval inicio investigación

Respetuoso saludo,

Por medio de la presente me permito solicitar su aval para dar inicio a mi trabajo de investigación de la Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de conflictos, investigación que tiene como propósito general: *“Relatar las percepciones y experiencias de los agentes gestores de la oficina de gestión del talento de la universidad de Pamplona en cuanto al clima organizacional desde el enfoque de la ley de género como garante de derechos humanos en el entorno laboral permitiendo el planteamiento de algunas estrategias de prevención aportando a la resolución de conflictos en la vida cotidiana.”*

Para tal fin se diseñaron una técnica que se aplicará a funcionarios y docentes de la Universidad de Pamplona, a saber: formato entrevista semiestructurada. Para el ajuste de estas técnicas se contó con la previa revisión de tres expertos, quienes hicieron sus aportes, sugerencias y correcciones a las mismas a fin de encaminar de manera correcta la investigación, con formato que constaba de:

1. Presentación del propósito general.
2. Presentación de categoría I: Clima organizacional y su definición.
3. Presentación de categoría II: Género y su definición.
4. Presentación de categoría III: Derechos Humanos y su definición.
5. Presentación de categoría IV: Talento Humano y su definición.
6. Presentación de categoría V: Gestión de conflictos.



En la técnica planteada se modificó el formato, a fin de presentar las opciones suficientes para la revisión de las mismas, así cada pregunta se dividió en pertinente, no pertinente, pero con modificaciones (ideal de cómo quedaría si hay que cambiarla y Observaciones.

Para el formato de entrevista semi-estructurada se dividieron las primeras tres categorías, a saber: Clima organización, género y derechos humanos, en sub-categorías buscando establecer las percepciones de los participantes dentro de las particularidades; para las dos últimas categorías se hicieron preguntas enfocadas en el tema; de esta manera, las subcategorías son:

1. Categoría clima organizacional:

Sub-categorías: Relaciones interpersonales.  
Respeto espacio personal.  
Motivación.

2. Categoría Género:

Sub-categorías: Violencia.  
Derechos.  
Deberes.

3. Categoría Derechos humanos:

Sub-categoría: Igualdad.  
Vida privada.  
Dignidad.

Así pues, se anexa a dicha solicitud, Propuesta de investigación, carta aval propuesta de investigación emitida por comité curricular, formato consentimiento informado, juicios de expertos y técnica aplicar.

Agradezco de antemano la atención a la presente y contar con su aval.

Cordialmente:

Esp. Paula Andrea Plata Duarte

Abogada

Candidata a Magister en Paz, desarrollo y resolución de conflictos.

Correo electrónico: pandreduarte@gmail.com

Tel: 3178083923

Nota:

Este proyecto de investigación es dirigida por la Ph.D. Diana Janeth Villamizar Carrillo.

Correo electrónico: jacarrillo71@unipamplona.edu.co

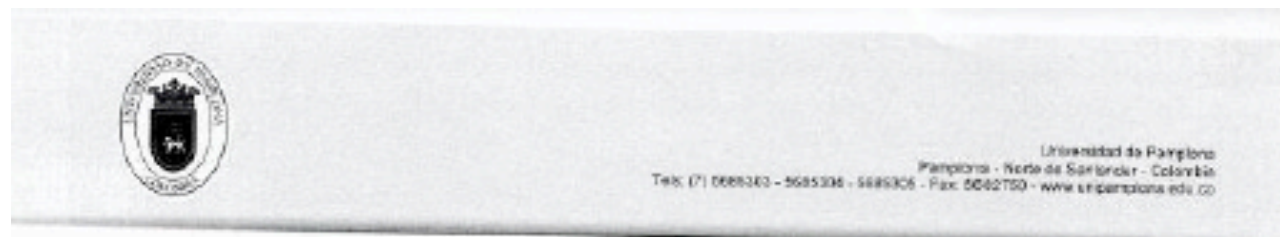
Anexos: (32) Propuesta de Investigación.

Carta aval propuesta emitida por comité curricular.

Formato consentimiento informado.

Juicios de expertos.

Técnica aplicar.



Pamplona, Noviembre 30 de 2017

Señora

**Paula Andrea Plata Duarte**

Estudiante de Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos  
Universidad de Pamplona

Cordial saludo:

El Comité de Ética e Impacto Ambiental en investigación de la Universidad de Pamplona, según acta N° 011 del día 27 de Noviembre de 2017, después de analizar la propuesta de investigación titulada "La ley de género como garante de derechos humanos y clima organizacional en la oficina de talento humano de la universidad de pamplona, sede pamplona", concluye dar el aval, debido que cumple con los requisitos exigidos por este comité.

Agradezco la atención prestada.

Atentamente,

**Oscar Eduardo Guadrón Guerrero**  
Vicerrector de Investigaciones

Presidente Comité Ética e Impacto Ambiental en Investigaciones

*Am. Plata*