

**Procedimiento de organización del trabajo en el proceso de extensión  
universitaria**

**Work organization procedure on process of university extension**

*Artículo de Investigación*

Samantha Mondéjar Fierro<sup>1</sup>

[samantha.mondejar@umcc.cu](mailto:samantha.mondejar@umcc.cu)

Bisleivys Jiménez Valero<sup>2</sup>

[bisleivys.jimenez@umcc.cu](mailto:bisleivys.jimenez@umcc.cu)

Olga Gómez Figueroa<sup>3</sup>

[olga.gomez@umcc.cu](mailto:olga.gomez@umcc.cu)

**Resumen**

En este artículo se ofrece un procedimiento de organización del trabajo que permite conocer las potencialidades que impactan en el cumplimiento de las tareas de dicho proceso. Se utilizan la entrevista, revisión de documentos, observación continua individual y autoobservación; y el método ISTAS 21 modificado; además, el análisis clúster mediante el software SPSS 15.0. Se obtienen como resultados que existe un sobre aprovechamiento de la jornada laboral, que no está relacionado con actividades de extensión; y que los factores psicosociales afectados son: exigencias cualitativas y cuantitativas,

**Abstract**

This article developing a work organization procedure that allows to know the potentialities that impact on the fulfillment of the tasks of such process. Are used interview, document review, individual continuous observation, self-observation, and the ISTAS 21 method. Are used the cluster analysis by software SPSS 15.0. We obtain as results that there is an overuse of the working day, but this is not related in extension's activities; and that the most affected psychosocial factors are: qualitative and quantitative demands, double presence, influence on tasks and control of working times.

<sup>1</sup> Ingeniera Industrial. Profesor Instructor del Dpto. Ing. Industrial de la Universidad de Matanzas, Cuba.

<sup>2</sup> Ingeniera Industrial. Doctora en Ciencias Técnicas. Profesor Titular. Jefa de Dpto. de Turismo de la Universidad de Matanzas, Cuba

<sup>3</sup> Ingeniera Industrial. Doctora en Ciencias Técnicas. Secretaria de la Maestría Administración de Empresas. Profesor Titular del Dpto. Ing. Industrial de la Universidad de Matanzas, Cuba.

doble presencia, influencia en las tareas y control de los tiempos de trabajo.

**Palabras clave:** extensión universitaria, organización del trabajo, sobre aprovechamiento de la jornada laboral, factores psicosociales.

**Keywords:** university extension, work organization, overuse of the working day, psychosocial factors.

### Introducción

Próximos a conmemorar el centenario de la Reforma de Córdova, es una certeza que la universidad tiene la función de mantener y desarrollar la cultura de la sociedad, lo que comparte con otras instituciones sociales, pero es la que tiene el papel fundamental (Álvarez, 1995). En correspondencia con la idea anterior, se suscribe la idea de Horruitiner (2008) al decir que una importante cualidad en las concepciones actuales de la universidad como institución social es la de formación integral, que en síntesis expresa la pretensión de centrar su quehacer en la formación de valores en los profesionales de forma más plena; que los dota de cualidades de alto significado humano, capaces de comprender la necesidad de poner sus conocimientos al servicio de la sociedad; lo que implica ser un profesional creativo, independiente, capaz de mantenerse constantemente actualizado y que responda a las necesidades del desarrollo sostenible del país.

La universidad cubana actual se integra a espacios donde se requiere la inserción de sus procesos sustantivos: formación, investigación y extensión. Este último no solo abarca “el quehacer artístico, sino contribuye al desarrollo local de los territorios y contextualiza sus saberes a las necesidades de la comunidad” (Crespo & Mendoza, 2013, pp.103) e integrado a la formación profesional y a la investigación, lo que favorece la extensión a la sociedad (Fonte, 2014); “sin embargo, históricamente ha sido la función menos atendida en las instituciones de educación superior” (Ángeles, 1992, p. 81). Las tres se apoyan, interrelacionan y enriquecen recíprocamente, por lo que “deben estar presentes en las políticas y estrategias de

las instituciones” (Tünnermann, 2000, p. 14).

Para que estos procesos funcionen eficazmente deben estudiarse las actividades del ciclo de gestión: planificación, organización, ejecución y control; y encontrar las vías adecuadas para cumplir los objetivos. En la última década, diversos autores, entre ellos, Tristá (2007), Gómez (2009), Hernández (2011), Da Purificação (2012), Ortiz (2013 y 2014), concuerdan en que además de los tres procesos sustantivos, se deben integrar la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros. En este mismo orden, el trabajo político e ideológico, por resolución del Ministerio de Educación Superior en Cuba (2014), se revela como un proceso integrador.

En este sentido, “la actividad de organización del trabajo se ha convertido actualmente en una necesidad de desarrollo para las organizaciones” (Caballero, 2013, p.1). Ella surge ante la existencia de al menos un grupo complejo, estable e integrado, con estructura de poder, división de papeles o funciones entre sus miembros, delimitación de competencias y la necesidad de reglamentación de su funcionamiento, todo ello para la consecución de la eficacia o de metas organizacionales.

La organización del trabajo es una herramienta de gran valor para “el perfeccionamiento de los procesos a la hora de determinar y optimizar su capital humano, pues uno de los desafíos de la actividad empresarial actual lo constituye el empleo racional y óptimo de sus recursos tanto materiales como humanos” (Enríquez, 2013, p.1). Mediante la misma “las empresas disponen sus recursos, de tipos materiales y humanos, para establecer reglas de conducta que permitan alcanzar los objetivos propuestos bajo criterios de eficiencia” (Delgado, 2016, p. 1). La expresión práctica de la deficiente organización del trabajo en el proceso de Extensión universitaria en la Facultad de Ciencias Económicas e Informática (FCEI) de la Universidad de Matanzas (UM), se observa en el análisis del resumen de los resultados de diagnósticos realizados por la Vicedecana de Extensión Universitaria en las etapas abril-mayo y diciembre 2016, los cuales son: poco interés de estudiantes y profesores por participar en actividades de extensión universitaria, alta concentración de trabajo perteneciente a otros procesos, bajo número de

estudiantes asociados al movimiento de artistas y aficionados, no proporcionalidad entre las interacciones sociales y la gran matrícula de la Facultad, pocos proyectos de extensión universitaria, no participación en el Festival Nacional de Artistas y Aficionados del año 2016 y no todos los grupos académicos reciben cursos de extensión universitaria.

Por tal motivo, la situación descrita exige una organización del trabajo del proceso de extensión universitaria para poder aprovechar al máximo las potencialidades que cada uno de los involucrados puede aportar al mismo. El análisis crítico de los documentos rectores (los documentos de trabajo del vicedecanato: estrategias, objetivos de trabajo, informes de balances parcial y anual, informes de control mensual y parte de cumplimiento), el estudio de diferentes fuentes bibliográficas, y los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas tales como la entrevista, la revisión de documentos, la observación continua individual, la autoobservación; así como el método ISTAS 21; además de la utilización de softwares como Microsoft Visio 2010 y SPSS 15.0, este último para realizar el análisis clúster; han posibilitado advertir las dificultades que existen en la organización de dicho proceso en la FCEI de la UM y que generan una contradicción entre la necesidad de la integración horizontal y vertical de los procesos sustantivos universitarios, para que dicha organización contribuya a elevar la calidad del estudiante en su relación con otros sujetos y las demandas de la sociedad.

De ahí que en este artículo el objetivo fue: elaborar un procedimiento de organización del trabajo en el proceso de extensión universitaria en la Facultad de Ciencias Económicas e Informática de la Universidad de Matanzas, que permita conocer las potencialidades que impactan en el cumplimiento de las tareas de dicho proceso.

Esta investigación es realizada como parte de una tarea del Proyecto Institucional "Perfeccionamiento de la gestión universitaria". El equipo de trabajo estuvo conformado por los responsables y el vicedecano de extensión universitaria de la FCEI. Se sustentó en un enfoque mixto de investigación en concordancia con Torres (2016) donde se revelan análisis cuantitativos y valoraciones cualitativas que lo

complementan.

Se obtiene como resultados que existe un sobre aprovechamiento de la jornada laboral y que los factores psicosociales más afectados son: exigencias cualitativas y cuantitativas, doble presencia, influencia en las tareas y control de los tiempos de trabajo.

## **Desarrollo**

### **Concepto de Extensión universitaria**

“La extensión es una función que cobra cada día mayor importancia para lograr la pertinencia social de la universidad, por su aporte al desarrollo económico, científico técnico y sociocultural de una sociedad que busca ser más humana y sostenible” (González & González, 2016, p. 7).

La amplia variedad de actividades que se suelen incluir a ella, hace difícil una definición precisa. Es por ello que se consultan un total de doce autores para analizar los conceptos que ellos proponen sobre la actividad extensionista y las variables que intervienen en cada uno. Con el uso del Paquete Profesional SPSS (Statistic Program for Social Sciences) para Windows versión 15.0 se realizó un análisis cluster y dentro de los análisis estadísticos, el análisis jerárquico, el método Ward y la distancia Euclídea, para evaluar la inclusión o no de estas variables en los conceptos consultados. Este análisis determina que el mayor conglomerado de variables se sustenta en: comunidad nacional, cultura universitaria y desarrollo cultural.

Es por ello que se concluye que extensión universitaria es el proceso donde la universidad interactúa con la comunidad nacional para llevar a ella la cultura universitaria y fomentar su desarrollo cultural; a la vez que la misma universidad se retroalimenta de esta interacción.

### **Procedimiento de organización del trabajo que se propone**

Los estudios consultados sobre el tema de organización del trabajo realizan aportes importantes a esta temática desde sus diferentes aristas. Se consultaron dieciséis procedimientos, de los cuales el 62% se desarrollan en los servicios; solo el 6,3% es internacional y a la vez se contextualiza en la educación superior; y todo son

aludidos entre los años 2008 y 2016. Se identificaron 27 variables, resultantes del análisis minucioso de cada una de las etapas de los procedimientos y de la aplicación de una tormenta de ideas y consultas a especialistas en la materia.

Posteriormente, con el uso del Paquete Profesional SPSS se realizó un análisis cluster y dentro de los análisis estadísticos, el análisis jerárquico, el método Ward y la distancia Euclídea, para evaluar la inclusión o no de estas variables en los procedimientos consultados.

La información resultante, a partir de la búsqueda de elementos comunes entre los procedimientos, mantiene como variables fundamentales el aprovechamiento de la jornada laboral (presente en un 82,3%) y la ergonomía de los puestos de trabajo (presente en un 52,9%); por tal motivo, son esenciales a tener en cuenta en este procedimiento; aunque existen una gran dispersión de las variables que contienen el resto de los procedimientos, por lo cual, se pueden tener en cuenta o no para este análisis; decisión que depende del investigador y de los resultados que se quieren obtener. Con la información anterior se elabora un Procedimiento de organización del trabajo en el proceso de Extensión Universitaria en FCEI de la UM, el cual se estructura en fases, las cuales contienen pasos para dar respuesta a la problemática planteada.

### **Fase I. Preparatoria**

#### **Paso 1. Información a todos los factores de la organización**

Se comunica a los trabajadores la importancia de contar con un estudio de organización del trabajo en el proceso de extensión universitaria, por ser de vital importancia para que la universidad cumpla su misión.

#### **Paso 2. Conformación del equipo de trabajo**

La selección se realizó por la disposición que mostraron para cooperar en la realización de la investigación, contar con conocimientos sobre las características, documentos y manejo de la toma de decisiones en la entidad. El equipo de trabajo se compone con los responsables de extensión universitaria de los departamentos de la Facultad, la Vicedecana de extensión universitaria y la autora de la investigación.

## **Fase II. Situación actual del Proceso de Extensión Universitaria**

Para diagnosticar el proceso objeto de estudio es necesario caracterizarlo y conocer cuál es la percepción de lo que significa “extensión universitaria” para los involucrados en el proceso.

### **Paso 3. Caracterización del proceso de Extensión Universitaria en la FCEI**

El proceso de Extensión Universitaria contiene como objeto transformador al estudiante. Dicha transformación se logra mediante las tareas de impacto social, las cátedras honoríficas, los proyectos de extensión, la participación en actividades deportivas y culturales y los eventos científicos de extensión, los cuales contribuyen a la formación del estudiante y ella al resto de las operaciones del proceso; como resultado se obtiene al estudiante transformador de su entorno.

El proceso de extensión universitaria en la Facultad, es dirigido por la Vicedecana de Extensión universitaria; participan los jefes de departamentos y los responsables de extensión de cada departamento. También “son imprescindibles la Decana de la Facultad y el profesor de la Dirección de Extensión universitaria de la UM” (Jiménez, 2016, p. 2).

### **Paso 4. Percepción de lo que significa “extensión universitaria” para los involucrados en el proceso.**

A pesar de que esta pregunta se circuló a veinte personas, solo se obtuvo respuesta de las cuatro referidas; ellas inciden directamente en el proceso, porque dos son jefes de departamentos y dos trabajan en la Dirección de extensión universitaria de la Universidad. Sus opiniones tienen puntos en común con las definiciones sistematizadas en esta investigación; pues se repiten las ideas: *universidad-sociedad, la cultura de la profesión, promover cultura, desarrollo cultural, transformar una realidad.*

### **Paso 5. Análisis estratégico del proceso**

La matriz DAFO se obtiene a partir de la actualización a la planeación estratégica realizada en el año 2016 por expertos que participan en el proceso. El resultado del análisis de los cuadrantes de la matriz es que el posicionamiento estratégico empresarial es Adaptativo. El análisis de la matriz arroja como resultados que:

- La fortaleza fundamental radica en que: la FCEI cuenta con una estrategia de extensión universitaria, la cual tiene definido sus objetivos, los cuales se chequean constantemente.
- La debilidad fundamental es: poco interés de estudiantes y profesores por integrarse a actividades de extensión universitaria.
- La oportunidad fundamental es: contar con una Dirección de extensión universitaria en la UM con profesores capacitados para la preparación artístico-cultural.
- La amenaza fundamental es: existencia de carreras con potencial artístico y creativo en materia de extensión.
- Problema Estratégico General: si no se supera el poco interés de estudiantes y profesores por integrarse a actividades de extensión universitaria, ni siquiera potenciando que la FCEI cuente con una estrategia de extensión universitaria, se podrá aprovechar el hecho de contar con una Dirección de extensión universitaria en la UM con profesores capacitados, ni atenuar el impacto de la existencia de carreras con potencial artístico y creativo en materia de extensión.
- Solución Estratégica General: potenciar que la FCEI cuente con una estrategia de extensión universitaria y superar el poco interés de estudiantes y profesores por integrarse a actividades de extensión universitaria para aprovechar el hecho de contar con una Dirección de extensión universitaria en la UM con profesores capacitados y así atenuar el impacto de la existencia de carreras con potencial artístico y creativo en materia de extensión.

#### **Paso 6. Comportamiento de los objetivos de trabajo del proceso de extensión universitaria en el 2016**

Se cumple el 47% de los objetivos en el presente año; dentro de los que se encuentran: ubicarse entre los tres primeros lugares en el Festival de Artistas Aficionados a nivel de Universidad; obtener 5 premios de ORO en el Festival Provincial de Artistas Aficionados; realizar, por todos los estudiantes del curso diurno de las carreras de la Facultad, actividades de extensión universitaria en sus

municipios de residencia; mantener las 2 cátedras honoríficas que existen en la Facultad; integrar, con al menos el 10% de los estudiantes del curso diurno de las carreras de la Facultad, el movimiento de alumnos deportistas; ubicarse entre los tres primeros lugares en los juegos deportivos “Yumurinos” a nivel de universidad; lograr que todas las carreras de la Facultad realicen el Día de la Carrera; lograr un 80% de satisfacción de los estudiantes con sus tareas de impacto.

Como resultado se concluye que los síntomas que se revelan en esta investigación son:

- Poco interés de estudiantes y profesores por participar en actividades de extensión universitaria
- Alta concentración de trabajo perteneciente a otros procesos
- Bajo número de estudiantes asociados al movimiento de artistas y aficionados
- Las interacciones sociales no son proporcionales a la gran matrícula de la facultad
- Insuficiente cantidad de proyectos de extensión universitaria
- No hubo participación en el Festival Nacional de Artistas y Aficionados del año 2016
- No todos los grupos académicos reciben cursos de extensión universitaria.

Por lo que se llega a la conclusión que la extensión universitaria no siempre es vista como una prioridad para la mayoría de los estudiantes, profesores y especialistas que gestionan las actividades en la facultad.

### **Fase III. Aprovechamiento de la Jornada Laboral**

En esta fase se realiza un análisis del parte de cumplimiento de las tareas de extensión universitaria en la Facultad, donde se numeran las actividades que se deben realizar y de ellas, las que no se cumplieron. Para determinar el porcentaje de aprovechamiento de la Jornada Laboral se aplicaron las técnicas: fotografía individual continua y la autoobservación.

### **Paso 7. Análisis del Parte de Cumplimiento de las tareas de extensión universitaria en la Facultad**

Se analiza el total de actividades de extensión universitaria en los tres primeros meses del curso escolar, las cuales son ejecutadas e impulsadas por el profesor responsable de extensión universitaria de cada Dpto. (previa reunión de trabajo con los jefes de departamento), los estudiantes y/o la vicedecana de extensión universitaria de la facultad. El número de actividades a realizar aumenta cada mes; así como las que no se realizan; y, por consiguiente, el porcentaje de no realización también aumenta.

En el mes de septiembre existen cinco actividades en las que más de la mitad de los involucrados no participaron o entregaron la información solicitada. En el mes de octubre existen 10 actividades en las que más de la mitad de los involucrados no participaron o no entregaron. En el mes de noviembre existen 13 actividades en las que más de la mitad de los involucrados no participaron o no entregaron. También existen un total de 6 actividades y tareas que no se cumplen en más de un mes.

Como existen actividades que no se cumplen en el tiempo establecido, pasan a ser tareas del próximo mes, lo cual aumenta la carga de trabajo y hace que aumente el número de actividades a realizar en el próximo mes. Se evidencia que dichos aumentos son considerables de un mes a otro, pues se cumple solo el 50% de los planificado en el mes de noviembre.

### **Paso 8. Realización de la Observación continua Individual y la Autoobservación**

Se decide efectuar, dentro de la organización del trabajo, un estudio del aprovechamiento de la jornada laboral (JL) para conocer el comportamiento de esta entre los distintos puestos de trabajo y detectar las principales causas de desaprovechamiento.

Se aplica el procedimiento planteado que parte de aplicar la técnica de la Observación continua Individual, apoyada de la Autoobservación en cinco días iniciales a cada responsable de extensión de los seis departamentos y a la Vicedecana docente. Esta segunda técnica se utiliza para medir los tiempos que

cada trabajador estudiado, emplea fuera de la jornada laboral en realizar tareas vinculadas a su contenido de trabajo; y consiste en que, durante esa semana de estudio, ellos mismos realizaron anotaciones de los tiempos que dedicaban al trabajo, fuera de la universidad; es por ello que el tiempo de trabajo relacionado con la tarea en casi todos los casos es muy cercano o mayor al tiempo de duración de la jornada laboral.

Para la Observación continua Individual se trabajó con un nivel de precisión de  $\pm 5\%$  y un nivel de confianza del 95%. Este estudio es aplicado para conocer su nivel de aprovechamiento de la jornada laboral y las principales deficiencias que lo limitan. La jornada laboral es abierta; pero sus tiempos límites son de 8:00am a 4:30pm, puesto que “el horario de trabajo es una medida organizativa para cumplimiento a la jornada de trabajo y expresa las de comienzo y terminación del trabajo”. (Ley 116/2014 Código de Trabajo, p. 19).

- Objeto de estudio: aprovechamiento de la Jornada laboral por parte de este trabajador.
- Estudio de ambientación: en todos los casos se les comunicó a los trabajadores y al consejo de dirección acerca del estudio que se iba a realizar y acerca de la magnitud y relevancia de este.

Cuadro 1. Por ciento de aprovechamiento de la Jornada Laboral de las personas estudiadas

|                                   |     |     |       |     |       |       |     |
|-----------------------------------|-----|-----|-------|-----|-------|-------|-----|
| <b>% Aprovechamiento de la JL</b> | 126 | 101 | 107,6 | 124 | 109,7 | 104,3 | 100 |
| <b>Sujetos</b>                    | 1   | 2   | 3     | 4   | 5     | 6     | 7   |

Fuente: Elaboración propia

Todos los trabajadores estudiados aprovechan más del 100% su jornada laboral; debido a que dedican muchas horas fuera de la universidad a preparar clases, oponencias de tesis, redactar artículos para publicar en revistas, ponencias para presentar en eventos y elaborar informes de reuniones; entre otras actividades también relacionadas con su contenido de trabajo.

El tiempo de trabajo en la universidad muchas veces no alcanza y los profesores deben llevarse dicho trabajo a casa, debido a interrupciones como el pago en

horario laboral, reuniones políticas, problemas con el transporte y problemas con la conexión a internet, interrupción de la corriente eléctrica o rotura de la computadora en la que se trabaja; además de una excesiva carga de trabajo.

#### **Fase IV. Diagnóstico ergonómico del puesto de trabajo**

El diagnóstico ergonómico del puesto de trabajo ha sido diseñado para servir como una herramienta que permita tener una visión de la situación de trabajo, “a fin de diseñar puestos de trabajo y tareas seguras, saludables y productivas. Así mismo, puede utilizarse para hacer un seguimiento de las mejoras implantadas en un centro de trabajo o para comparar diferentes puestos de trabajo” (Ormaza, 2015, p. 32).

La base de este análisis “consiste en una descripción sistemática y cuidadosa de la tarea o puesto de trabajo, para lo que se utilizan instrumentos u observaciones y entrevistas, a fin de obtener la información necesaria” (Cañas, 2013, pág. 8.).

#### **Paso 9. Valoración de los factores de riesgo psicosociales**

Para realizar la valoración de los factores de riesgos psicosociales presentes en el proceso, se realizó una adaptación al método ISTAS 21, el cual es un método que permite adaptar el cuestionario inicial a las características que se tengan en la unidad objeto de análisis,

La encuesta fue aplicada al equipo de trabajo (7 personas). Una vez aplicada la encuesta se debe de procesar. Una vez aplicada todas las encuestas se procedió a su procesamiento, mediante el software Excel. En el Cuadro 2 se puede observar cómo se relacionan, a partir del por ciento dado, cada uno de los factores en cuanto a situaciones más desfavorable, intermedias y menos desfavorable. Como parte de las exigencias del método está el hecho que se haga el análisis de los resultados solamente a aquellas dimensiones que estén por encima del 50%.

Cuadro 2. Porcentaje de trabajadores en cada nivel de exposición de referencia

| <b>Factores psicosociales</b>         | <b>%<br/>Desfavorables</b> | <b>%<br/>Intermedio</b> | <b>%<br/>Favorable</b> |
|---------------------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------|
| Exigencias Psicológicas cualitativas  | 68.57                      | 27.14                   | 14.28                  |
| Exigencias Psicológicas cuantitativas | 67.85                      | 17.85                   | 14.28                  |
| Doble presencia                       | 57.1                       | 9.5                     | 33.3                   |

|                                   |       |       |       |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| Control tiempos trabajo           | 53.6  | 17.8  | 28.6  |
| Exigencias Psicológicas afectivas | 36.73 | 32.65 | 30.61 |
| Inseguridad                       | 28.6  | 25    | 46.4  |
| Conflicto rol                     | 28.57 | 47.61 | 23.81 |
| Esconder emociones                | 21.4  | 14.3  | 64.3  |
| Influencia en las tareas          | 14.3  | 50    | 35.7  |
| Integración empresa               | 9.5   | 0     | 90.5  |
| Claridad rol                      | 6.12  | 34.69 | 59.18 |
| Apoyo social                      | 1.5   | 17.3  | 81.2  |
| Posibilidades desarrollo          | 0     | 6.1   | 93.9  |
| Sentido trabajo                   | 0     | 0     | 100   |
| Previsibilidad                    | 0     | 25    | 75    |

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se muestran ordenados todos los ítems de más desfavorables a menos, evaluados por el método. Se observa cómo los valores más desfavorables afectadas con un 50% o más son Exigencias Psicológicas cualitativas (68.57%), Exigencias Psicológicas cuantitativas (67.85%), Doble presencia (57.1%) y Control tiempos trabajo (53.6%).

Las Exigencias Psicológicas cualitativas se refieren al tipo de trabajo, su nivel de precisión, de detalle, si requiere mucha concentración, buena memoria, tomar decisiones rápidas y difíciles y nivel de atención constante.

Las Exigencias Psicológicas cuantitativas son aquellas relacionadas con la cantidad de trabajo a realizar en relación con el tiempo con que se dispone: rapidez, tareas irregulares, acumulación y cumplimiento de las mismas.

La Doble presencia se manifiesta en el doble rol que tienen los trabajadores: el del centro de trabajo y en el hogar; se hace importante cuando el trabajador es el responsable de las tareas domésticas y cuando los problemas personales están presentes mientras trabaja.

El Control tiempos trabajo se refiere a si el trabajador puede decidir cuándo tomar un descanso, si puede tomar vacaciones cuando lo desee, si puede dejar el trabajo para charlar con alguien o si ante un asunto familiar puede dejar el puesto de trabajo

sin tener que pedir un permiso especial.

Es de gran relevancia también tener en cuenta los resultados intermedios, pues estos pueden convertirse en desfavorables, con el transcurso del tiempo. En esta situación se encuentra la Influencia en las tareas (50%), la cual se refiere a si el trabajador tiene influencia en las tareas que se le asignan, su tipo y cantidad.

## **Fase V. Propuesta de soluciones**

### **Paso 10. Propuesta y evaluación de soluciones a los problemas detectados**

En esta fase se proponen alternativas de soluciones siguientes:

- Definir en los departamentos que el responsable de extensión universitaria no tenga otras funciones de peso en los otros procesos sustantivos
- Valorar la posibilidad de nombrar a dos responsables de extensión universitaria por departamento.
- Realizar un levantamiento de enfermedades, padecimientos y situaciones domésticas de cada trabajador para tenerlo en cuenta en la programación que se apruebe.
- Mantener la plantilla del departamento completa para no sobrecargar el trabajo.
- Realizar cursos sobre extensión universitaria a los involucrados en el proceso.

## **Conclusiones**

El estudio de los antecedentes demuestra que, aunque existe una amplia variedad de procedimientos de organización del trabajo, ninguno está contextualizado al proceso de la extensión universitaria. En este sentido, el procedimiento propuesto proporciona una alternativa de organización del trabajo que contribuye al cumplimiento de las tareas de extensión universitaria en la FCEI de la UM. La aplicación del mismo determinó que casi la mitad de las actividades de extensión universitaria no se realizan en el plazo establecido, por lo que se acumulan; lo cual trae como consecuencia el aumento de la carga de trabajo en el proceso de extensión universitaria en la FCEI de la UM, a partir de lo cual los factores

psicosociales más afectados son la doble presencia, las exigencias psicológicas cualitativas, y cuantitativas, influencia en el trabajo y control de los tiempos de trabajo.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, C. M. (1995). *La universidad como institución social*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.
- Ángeles, O. (1992). Consideración en torno al concepto de extensión de la cultura y de los servicios. *Revista de la Educación Superior*. ANUIES, México, vol. 20, no. 1(81).
- Caballero, D. (2013). Diagnóstico de la organización del trabajo en la UEB Combinado Industrial Pesquero de Cárdenas. Tesis en opción al título de Ingeniero Industrial, Dpto. Ing. Industrial, Universidad de Matanzas, Cuba. p.1.
- Cañas, J. (2013). Seguridad y salud ocupacional, *Revista Virtual Pro*. Bogotá. Vol. 139. pág. 8.
- Crespo, M., & Mendoza, N. (2013). El proyecto comunitario: una contribución a la formación humanística de los estudiantes de carreras pedagógicas. *Revista Atenas*, Vol. 4, Nro. 23. ISSN: 1682-2749. pp.102-114. Recuperado en <http://atenas.mes.edu.cu>
- Da Purificação, A. (2012). Dirección del sistema de trabajo metodológico desde la preparación del coordinador municipal de la enseñanza primaria Luanda, Angola. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Cuba.
- Delgado, D. (2016). Estudio de organización del trabajo en el proceso de construcción de cabinas de la empresa ferroviaria José Valdés Reyes. Tesis en opción al título de Ingeniero Industrial, Dpto. Ing. Industrial, Universidad de Matanzas, Cuba, p.1.
- Enríquez, Y. de L. (2013). Estudio de organización del trabajo en el restaurante "Jimmy's Buffet" del Hotel Breezes Bella Costa. Tesis en opción al título de Ingeniero Industrial, Dpto. Ing. Industrial, Universidad de Matanzas, Cuba, p.1.
- Fonte, A. A. (2014). Modelo profesional contextualizado del profesor de la universidad cubana actual. Tesis en opción al grado de doctor en ciencias pedagogicas, Mayabeque, Cuba.
- Gómez, D. E. (2009). Estrategia pedagógica para el desarrollo de la competencia investigativa en la formación del Bachiller Técnico en Alimentos. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas,

Ciudad de La Habana, Cuba.

- González, M. & González, G. R. (2016). Retos de la extensión en la universidad innovadora. 10<sup>mo</sup> Congreso Internacional de Educación Superior, 2016, p. 7.
- Hernández, A. (2011). Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, ISPJAE, La Habana, Cuba.
- Horruitiner, P. (2008). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. Revista Pedagógica Cubana. Vol XII No.4.
- Jiménez, B. (2016). Informe de Balance del Proceso de Extensión Universitaria del año 2016, FCEI, p. 2.
- Ley 116. Código de Trabajo. (2014), Capítulo I. Disposiciones Generales, Sección Segunda, p. 19.
- Ormaza, M. P. (2015). Modelo objetivo e integral para el diagnóstico ergonómico en universidades con unidades de docencia, investigación y vinculación. Tesis presentada en opción al título de Doctor en Ciencias Técnicas, Área Autorizada de Ing. Industrial, Universidad de Matanzas, Cuba, p. 32.
- Ortiz, A. (2013). Tecnología para la gestión integrada de los procesos en universidades. Ponencia presentada en el 1er Taller provincial sobre estudios de dirección, Holguín, Cuba.
- Ortiz, A. (2014). Tecnología para la gestión integrada de los procesos en universidades. Aplicación en la Universidad de Holguín. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Holguín, Cuba.
- Tristá, B., (2007). Contribuciones teórico-metodológicas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de la Gestión Universitaria como campo de estudios. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias, Universidad de La Habana.
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativos y cualitativos en la investigación educativa cubana actual. *Revista Atenas*. 2(34), pp. 1-15. Recuperado en <http://atenas.mes.edu.cu>
- Tünnermann, C. (2000). *El nuevo concepto de la extensión universitaria*. Morelia, Michoacán: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, p. 14

**Recibido:** 10 de julio de 2017

**Evaluado:** 30 de agosto de 2017

**Aprobado para su publicación:** 4 de noviembre de 2017