



**ESTUDIO DOCUMENTAL SOBRE LA MITIGACIÓN DE ENFERMEDADES
PSICOLABORALES SÍNDROME DE BURNOUT Y CARGA MENTAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PRIVADAS**

**Leidy Lorena Martínez Puentes
Dionessa Fernanda Mono Castañeda
Ferney Eliecer Sarmiento Forero**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES (ECCI)
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C. 2015**



**ESTUDIO DOCUMENTAL SOBRE LA MITIGACIÓN DE ENFERMEDADES
PSICOLABORALES SÍNDROME DE BURNOUT Y CARGA MENTAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PRIVADAS**

**Leidy Lorena Martínez Puentes cód: 25017
Dionessa Fernanda Mono Castañeda cód: 25022
Ferney Eliecer Sarmiento Forero cód: 23233**

**JULY PATRICIA CASTIBLANCO ALDANA
Asesora**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES (ECCI)
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C. 2015**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	2
2. Problema de Investigación.....	3
2.1. Descripción del Problema	3
2.2. Formulación del Problema	4
2.3. Sistematización.....	4
3. Objetivos.....	5
3.1. Objetivo General.....	5
3.2. Objetivos Específicos	5
4.1. Justificación	6
4.2. Delimitación.....	7
4.3. Limitaciones	8
5. Marcos de Referencia	9
5.1. Marco Teórico	9
5.2. Estado del Arte	25
5.3. Marco Legal.....	28
6. Tipo de Investigación	35
6.1. Planteo metodológico general.....	36
6.2. Variables o elementos que se quieren medir	36
6.3. Técnicas metodológicas	36
6.4. Herramienta metodológica	37
7. Marco Metodológico de la Investigación	38
7.1. Fases de Investigación.....	38
7.2. Delimitación de la Población y Muestra	39
7.3. Instrumentos de recolección de información:	40
7.4. Análisis de Datos	41
7.5. Análisis de Resultados	45
8. Fuentes de Información	66
9. Análisis Financiero	67

10. Conclusiones y Recomendaciones.....	68
11. Referencias Bibliográficas	71
12. Bibliografía.....	73
13. Anexos.....	76

Resumen

La investigación presenta las rutas de tratamiento para el Síndrome de Burnout y la Carga Mental, como enfermedades asociadas al estrés laboral, desarrollada a partir del uso de la entrevista como herramienta de investigación y la contratación de los resultados con la información obtenida del marco teórico, con información proveniente de fuentes primarias, con profesionales en el campo de la psicología laboral y organizacional y secundarias, a partir de documentos especializados, en cada uno de los temas tratados. La ruta creada, permite a los empleadores y a los docentes, reconocer las enfermedades mencionadas, como parte de los riesgos psicolaborales presentes en las instituciones de educación superior de carácter privado, mitigar su impacto en los educadores y con ello lograr mayores niveles de productividad y el bienestar de los trabajadores. El impacto de un proyecto social, como el presente, se evidencia a mediano y largo plazo a nivel financiero y laboral.

Summary

The research presents the routes of treatment for Burnout Syndrome and Mental Load, as associated with work-related stress illnesses developed from the use of the interview as a research tool and contrasting of results with information obtained from the theoretical framework, with information from primary sources, professionals in the field of work and organizational psychology and secondary, from specialized documents, in each of the topics covered. The route created, allows employers and teachers recognize the diseases mentioned, as part of the labor psychology risks in educational institutions of higher education private, mitigate its impact on educators and thereby achieve higher levels of productivity and the welfare of workers. The impact of a social project such as this, is evident in the medium and long term financial and employment level.

Introducción

Las enfermedades psicosociales en docentes, así como en todas las profesiones, son condiciones propias de los trabajadores, que los afectan en diferentes niveles, desde la salud física y mental, hasta la generación de alteraciones en el nivel personal, familiar y organizacional, impactando directamente la productividad del trabajador, con las implicaciones que presupone para las empresas y entidades contratantes, por tanto, las instituciones deben asumir directamente los programas, planes y proyectos que mitiguen dichos factores, a partir de la formulación de estrategias adecuadas para modificar sus orígenes, mediante el análisis de propuestas de manejo de éstas situaciones, para ello, éste tomará como referencia material documental y entrevistas a profesionales expertos en el campo.

En éste contexto, el trabajo tiene como propósito analizar, clasificar y señalar estrategias que permitan mitigar el impacto que genera en una institución educativa y un trabajador, diagnosticado con enfermedades como Síndrome de Burnout y Carga Mental.

La metodología contempla, la revisión bibliográfica de diversas fuentes primarias y secundarias para la elaboración del marco conceptual y legal en cuanto al análisis y la clasificación de los riesgos profesionales y la generación de estrategias conducentes a su manejo, estará enfocada en la entrevista realizada a profesionales en psicología laboral con el objeto de hacer un contraste de los resultados y los documentos recopilados.

2. Problema de Investigación

2.1. Descripción del Problema

En julio de 2008 fue emanada la resolución 2646 del Ministerio de Protección Social en Colombia por la cual, se reglamentan las responsabilidades y parámetros que deben seguir las empresas para el diagnóstico, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial laboral, donde se plantea, de obligatorio cumplimiento: el análisis de la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social, las condiciones de la tarea, la carga física, la carga del medio ambiente, la interface persona-tarea, la jornada de trabajo, la capacitación, factores extra laborales, componente socio demográfico, componente ocupacional, personal, condiciones de salud y organizacional. (Ministerio de la Protección Social, 2016)

La ley 1616 de 2013, está centrada en el conocimiento y aplicación de los derechos fundamentales de los pacientes en tono a la salud mental, sin embargo, no ahonda en enfermedades como el síndrome de Burnout y/o la Carga Mental, lo que dificulta que las entidades de salud atiendan éstos padecimientos y generen tratamientos de mitigación.

En la resolución 2546, no se presentan los procedimientos que se deben seguir una vez identificadas las enfermedades psicolaborales, como el estrés, el síndrome de Burnout y la carga mental, por tanto, es imperante la realización de estudios en torno al tema de la mitigación del impacto que éstas enfermedades genera en los trabajadores. El presente estudio se centra en los

docentes de educación superior, a partir de la contratación de estudios sobre el tema y la investigación realizada, utilizando como método la entrevista, se trazará una ruta para el manejo de las mismas.

2.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son los elementos que debe contener una ruta de mitigación de enfermedades psicolaborales Síndrome de Burnout y Carga Mental aplicable en docentes de Educación Superior?

2.3 Sistematización

¿Cómo tratar las enfermedades psicolaborales Síndrome de Burnout y Carga Mental en docentes en educación superior? ¿Cuáles son los pasos que se deben seguir para mitigar enfermedades psicolaborales asociadas al Síndrome de Burnout y Carga Mental?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Documentar los pasos que se deben seguir en caso de identificar una enfermedad laboral psicosocial asociada a Síndrome de Burnout y Carga Mental en docentes de educación superior.

3.2. Objetivos Específicos

3.2.1. Analizar material bibliográfico, a través de la revisión de diversas fuentes, con el objeto de conocer las estrategias de mitigación de las enfermedades psicolaborales Síndrome de Burnout y Carga Mental de los docentes.

3.2.2. Realizar entrevistas a profesionales en enfermedades psicolaborales Síndrome de Burnout y Carga Mental, como medio de contraste con la información teórica, con el objeto de evidenciar, a partir, de la normatividad actual vigente y las buenas prácticas del manejo de éstos riesgos, que se puedan estar desarrollando en otros contextos, sus alternativas y procedimientos.

2.2.3. Establecer aportes iniciales para la construcción de una ruta de manejo que contenga estrategias para la mitigación de enfermedades psicosociales Síndrome de Burnout y Carga Mental en los docentes, usando como base la información teórico-práctica recopilada.

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

El sector docente constantemente manifiesta su inconformidad salarial y la falta de garantías de salud y seguridad, que como se ha expresado anteriormente, tiene estrecha relación con los factores de riesgo psicolaborales, agravando ésta situación el hecho de que según la Federación Colombiana de Educadores, únicamente en el sector público, existen en el país más de trescientos mil docentes, que atienden directamente a cerca de 12 millones de niños, lo cual los convierte en una de las fuerzas laborales más importantes e influyentes del país. (Ramírez & Tellez 2006)

Frente a la salud de los trabajadores, la Organización Mundial de la Salud afirma: “La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud”. (Organización Mundial de la Salud, 2016)

Se requiere que desde la individualidad, hasta las entidades que tienen relación directa con la educación, contemplen dentro de sus planes de mejoramiento, acciones concretas que repercutan en la salud física y emocional de los docentes, que padecen estrés laboral, específicamente, el síndrome de Burnout y la carga mental, como padecimientos concretos, hasta convertirlo en una cultura institucional, que conlleva beneficios individuales,

institucionales y sociales como la disminución de los riesgos y lesiones físicas, las enfermedades profesionales, el ausentismo laboral, la rotación de personal, los costes para el sector de la salud; el aumento de la eficiencia, la productividad, el buen clima organizacional, el rendimiento en el trabajo, la simplificación de las tareas, ya que éstos tienen relación directa con un amplio sector de la población y sus prácticas en condiciones positivas son fundamentales para el desarrollo y sostenible de la misma comprendida la escuela, desde la perspectiva del pedagogo John Dewey, como el microcosmos de la vida social. (1916)

Mitigar el impacto que genera en las instituciones educativas, las enfermedades psicosociales, se hace fundamental, para mantener ambientes laborales adecuados, en beneficio de la función social que cumple la educación.

4.2. Delimitación

El presente trabajo se realizará para docentes vinculados a instituciones privadas de Educación superior, teniendo en cuenta que los docentes del sector público, tienen regímenes especiales, en su contratación, con condiciones laborales que desbordan las posibilidades de éste estudio; sin embargo, se recomienda en futuras investigaciones, realizar un análisis comparativo de ambas situaciones contractuales y lo que esto conlleva para cada escenario. En cuanto al elemento teórico se tendrán en cuenta investigaciones que, acerca del tema, se hayan realizado a nivel nacional e internacional.

4.3. Limitaciones

4.3.1. Limitaciones Legales.

Dentro de estas limitaciones es visible la inexistencia de normatividad a nivel nacional e internacional que permita realizar estudios profundos sobre mitigación de enfermedades como Síndrome de Burnout, Estrés laboral y carga mental en docentes de educación Superior en Colombia, por tanto, es necesario, acudir a trabajos realizados por otros grupos de investigadores que, permitan trazar rutas conducentes a la creación de estrategias para la mitigación de éste tipo de enfermedades psicolaborales.

5. Marcos de Referencia

5.1. Marco Teórico

Para efectos de éste estudio se revisó bibliografía asociada a los temas relacionados con las enfermedades psicosociales en los docentes de educación superior en instituciones privadas y se analizó su pertinencia y aportes al campo de la SST; es así como se inicia pariendo análisis de las condiciones laborales de los trabajadores, lo cual incluye al sector docente.

Una Tercera parte del tiempo de vida de una persona económicamente activa tiene lugar en su espacio laboral, definiendo al trabajador como “Trabajador»: “toda persona que como consecuencia de realizar o haber realizado una actividad por cuenta ajena o propia está, o ha estado sujeta, a las legislaciones enumeradas. (Cámara de Representantes 2000). Por tanto, los efectos que éste puede tener sobre su salud física y mental son considerables y brindar buenas condiciones y ambientes adecuados, así como medios para contribuir a su mejoramiento, en caso de tener deficiencias en éste aspecto, producen efectos positivos a nivel económico, social y personal; frente a éste segundo aspecto uno de los riesgos más importantes para los trabajadores en general, lo constituyen las enfermedades psicolaborales, y en los docentes el Síndrome de Burnout, estrés y carga mental.

Recientemente se ha venido incrementando el número de investigaciones acerca de éstos padecimientos y un caso muy concreto es el estudio de 2014, denominado Calidad de Vida

Laboral en Hospitales y Universidades Mercantilizados, realizado por el profesor Blanch, de donde se infiere que los trabajadores del sector de la salud y la educación universitaria se han convertido en un medio mercantilizado que conllevan al personal que labora en éstos medios a estar más tiempo, con mejores instrumentos, pero con una sobrecarga en su labor, que puede ir desde la aceptación de ésta situación, hasta una resistencia total a la misma, donde se concluye que: por el lado positivo, mayor racionalización y eficiencia económicas y mejora de los recursos materiales y técnicos de trabajo y, por el negativo más (sobre)carga de tarea, menos tiempo disponible y problemas de organización de agenda, calendario laboral y carrera profesional. (Cámara de Representantes 2000).

5.1.1. El Estrés Laboral.

Según la revista Trabajo N° 37 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el artículo titulado S.O.S. Estrés en el Trabajo, La salud mental en el trabajo se encuentra en peligro, los empleados sufren agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés, factores que pueden provocar la pérdida del trabajo. Los trabajadores aluden una menor productividad, la reducción de beneficios y unos elevados índices de rotación de plantillas. En cuanto a los gobiernos, ésta epidemia se traduce en una subida de los costes de la asistencia sanitaria y una disminución de la renta nacional. En el presente informe se examina la salud mental en el trabajo y las medidas que pueden tomarse al respecto. (2000)

Aunque en alguna bibliografía se contempla el estrés laboral, como una situación que puede considerarse positiva, porque ayuda al trabajador a mantenerse alerta ante nuevas perspectivas,

a menudo se confunde con presión y reto, con el objeto de disculpar prácticas gerenciales inadecuadas, por ello la OIT, en la revista Trabajo N° 37 lo define cómo: “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta un individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro...no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades”. (2000)

El síndrome de Burnout y la carga mental son dos formas de estrés laboral, la primera caracterizada por el extremo desgaste en actividades laborales que tienen atención directa a personas y la segunda evidencia un gran esfuerzo intelectual que excede la posibilidad de respuesta de un individuo; en ambos casos, dando lugar a reacciones físicas y emocionales negativas que se evidencian en el bajo rendimiento laboral, entre otras.

5.1.1.1. El síndrome de Burnout.

Definido, también como el “síndrome del quemado” es el desgaste laboral que se relaciona abiertamente con el excesivo nivel de exigencia laboral en empleados que trabajan en atención al cliente, prestan servicios o tienen mayor contacto con terceros, ésta enfermedad se estudió por primera vez en 1960, con síntomas presentados en oficiales de policía, pero es en 1986, cuando las psicólogas norteamericanas Maslach y S. Jackson lo definen como: “Una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo

y constante con gente”, mientras que en el seminario sobre el tema, realizado por la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) en el año 2007, se afirma que “va más allá del simple agotamiento o estar exhausto, pues implica también una actitud hacia el trabajo de privada de ánimo” también es definido en 1998 por Freudenberger como el “deterioro y cansancio excesivo progresivo unido a una reducción drástica de energía (...) acompañado a menudo de una pérdida de motivación (...) que a lo largo del tiempo afecta las actitudes, modales y el comportamiento general.

Existen grupos poblacionales que tienen mayor propensión a la misma, principalmente en aquellos que realizan su actividad de forma vocacional entre ellos la labor docente, como lo afirma en el año 2016 la publicación de universia.net en 2016: “Las profesiones relacionadas con el mundo sanitario, de la educación o la administración pública suelen ser las que más incidencia reflejen en las estadísticas porque están en contacto con personas con problemas y suelen ser ellos los que deben solucionar esos problemas”. (UNAM, 2007)

5.1.1.1.1 Sintomatología.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el informe denominado Entornos Laborales Saludables y Modelo de la OMS, 2010, afirma que los síntomas relacionados con éste padecimiento son: “volverse cínico, sarcástico y crítico en el trabajo, dificultades para venir a trabajar y para comenzar a trabajar, estar más irritable y menos paciente con compañeros,

clientes, consumidores, falta de energía para ser consistentemente productivo en el trabajo, tendencia a auto medicarse con alcohol o drogas”.

Síntomas similares relacionados con la enfermedad se advierten en la publicación realizada por la UNAM (2007), titulada: El Síndrome de “Burnout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional, donde se afirma que, existen factores como el agotamiento emocional, fatiga y depresión, la relación de los síntomas con la actividad laboral, la predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico, la aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes “psicopatológicos”, ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo, los que agravan la condición del paciente.

5.1.1.1.2 Causas de la enfermedad.

Entre las causas de la enfermedad, es preciso decir, que no todos los trabajadores, en las mismas condiciones, presentarán igual sintomatología, sin embargo, existe estrecha relación con: la vinculación a empleados que tienen atención directa a los usuarios, como docentes, enfermeras, etc., con horarios excesivos, donde no se reconocen suficientemente a nivel salarial, y en general cuando, “las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar Burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo”. (Albee, 2000).

5.1.1.1.3. ¿Cómo medir el síndrome de Burnout?

Aunque existen variedad de modelos para medir el síndrome de Burnout, como la competencia Social de Harrison (1983, el modelo de Thompson, Page y Cooper (1993), las Teorías de Intercambio Social, la prueba más común para medir el síndrome de Burnout, es el cuestionario de las psicólogas Maslach y Pines denominado Maslash Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 preguntas relacionadas con tres aspectos fundamentales: El cansancio Emocional, La despersonalización y la falta de realización personal, que basado en la escala de Likert, permite dar un diagnostico acerca de éste padecimiento, aplicable a docentes.

5.1.1.2. La Carga Mental.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2000), en su N TP 534, la carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza, para referirse al conjunto de lesiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.) Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental.

5.1.1.2.1. Factores de Riesgo.

La norma ISO 10075 (1991) presenta una serie de *fuentes* de presión mental así:

Exigencias de la tarea: Relacionadas con la atención sostenida, el tratamiento de la información, la responsabilidad, la duración, el contenido de la tarea y el peligro del trabajo.

Condiciones físicas del entorno: iluminación, condiciones climáticas, ruido, clima atmosférico, olores.

Factores Sociales y de Organización: tipo de organización, clima organizacional, factores de grupo, jerarquía, conflictos, contactos sociales.

Otros Factores: Exigencias sociales, normas culturales y situación económica.

5.1.1.2.2. Características de la Carga Mental.

Según el documento titulado La Carga Mental del Trabajo, elaborado por el Instituto Nacional de *Higiene y Seguridad en el Trabajo* de España, además, de la complejidad de la tarea a realizarse, existen dos tipos de carga mental: la cuantitativa y la cualitativa, así como es fundamental tener en cuenta que ésta puede ser generada por exceso o por defecto, dándose

cuatro tipos de combinaciones así: Sobrecarga mental cuantitativa, sobrecarga mental cualitativa, subcarga mental cuantitativa, subcarga mental cualitativa y finalmente aquellas tareas que requieran mantener por largo tiempo la atención.

5.1.1.2.3. Métodos para determinar la Carga Mental.

5.1.1.2.3.1. Método NASA TLX.

Es un procedimiento multifuncional, basado en seis escalas cuyo objeto es aislar y definir los factores que producen carga laboral excesiva.

5.1.1.2.3.2. Escala Subjetiva de Carga Mental en el Trabajo (ESCAM).

Con Base en la Escala de Likert, y la valoración de 0 a 4 dada en 20 ítems, categorizado en cinco dimensiones: exigencias psicológicas de tipo cognitivas, cuantitativas, emocionales y sensoriales, trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y apoyo socio-instrumental por parte de superiores o compañeros, compensaciones, engloba estima percibida y doble presencia. Los resultados de éste método se muestran como El Nivel de Riesgo Percibido por los Trabajadores, clasificado en bajo, medio y alto.

5.1.2. Tratamiento para la Mitigación del Estrés Laboral a nivel organizacional.

Según la serie Protección de la Salud de los trabajadores, realizada por el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones del Reino Unido, con apoyo de las Universidades de Nottingham y Boulevard y la Organización del Trabajo y el Estrés en su documento N° 03 ésta enfermedad, puede reducirse de diferentes formas denominadas: primaria, secundaria y terciaria, aplicables a los docentes y definidas de la siguiente forma:

Prevención Primaria: Permite reducir el estrés a través de: ergonomía, definición del puesto de trabajo y diseño ambiental y perfeccionamiento de la organización de la gestión.

Prevención Secundaria: Educación y capacitación de los trabajadores.

Prevención Terciaria: Desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, y mejora de la prestación de los servicios de salud ocupacional.

Según la misma entidad existen formas concretas de detectar que los empleados tienen problemas de estrés laboral y la forma de evitar que estos se agraven, así:

- Vigilar con regularidad el grado de satisfacción y salud personal
- Asegurarse que los empleados saben a quién dirigirse al hablar de sus problemas
- Saber dirigir a los empleados para que reciban ayuda profesional cuando parezca que están atravesando dificultades serias con apoyo del respectivo profesional de la salud.

Con el objeto de mitigar las enfermedades relacionadas con el estrés laboral, la Organización del Trabajo y el Estrés existe una serie de estrategias organizacionales para la mitigación de las mismas, de la siguiente forma:

Características del trabajo bien definido

Prácticas y Estructura Institucionales Clara

- Debe proporcionarse a los empleados información clara sobre la estructura, finalidad y prácticas de la entidad

Selección, Capacitación y perspectivas profesionales adecuadas

- Las competencias, conocimientos y capacidades de cada empleado deben corresponderse en la medida de lo posible con las necesidades de cada puesto de trabajo.
- Los candidatos a un puesto de trabajo deben ser evaluados en función de los requisitos del trabajo.
- En caso necesario debe proporcionarse la capacitación oportuna
- La supervisión y el asesoramiento eficaces son importantes y pueden contribuir a proteger a los empleados contra el estrés.

Descripción del Puesto de Trabajo

- La descripción del puesto de trabajo dependerá de la interpretación de la política, los objetivos y la estrategia de la entidad, de la finalidad y organización del trabajo y de la manera en que se mida el rendimiento.
- La descripción del puesto de trabajo tiene que ser clara. Es fundamental que el jefe del empleado y otros miembros del personal conozcan las características más importantes del puesto y se aseguren de que el nivel de exigencia es adecuado.
- Cuanto mejor conozcan los empleados su puesto, más capaces serán de canalizar adecuadamente sus esfuerzos para realizar bien su trabajo.

Comunicación

- El personal directivo debe comunicarse con sus empleados, escucharles y hacerles ver claramente que han sido escuchados.
- La forma de comunicar lo que se espera del trabajo debe ser comprensible, acorde con la descripción del puesto y cabal.
- Los compromisos que se adquieran con los empleados han de ser claros y deben cumplirse.

Entorno Social

- Un grado razonable de socialización y trabajo en equipo es a menudo productivo, ya que puede contribuir a aumentar la dedicación al trabajo y el compromiso con el grupo

Redefinición del trabajo

- Es posible cambiar la forma en que se realiza el trabajo, modificar el entorno laboral o repartir de manera diferente la carga laboral.
- Introducir horarios flexibles, consultas sobre prácticas laborales y fortalecer el trabajo compartido.

5.1.2.1. Tratamiento del Síndrome de Burnout en docentes

Siguiendo los trabajos realizados por Kelchtermans y Strittmatter, (1999); Kyriacou, (2003); Vandenberghe y Huberman, (1999), existen algunas técnicas paliativas, agrupadas en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales:

5.1.2.1.1 Estrategias de Intervención Individuales.

Existen tres categorías en éste grupo: Las técnicas cognitivo-conductuales, las técnicas Psicodinámicas y las centradas en el ejercicio físico

5.1.2.1.1.1. Técnicas Cognitivo Conductuales y Fisiológicas.

Están centradas en enseñar al docente a separar su vida personal y familiar de su trabajo, mejorando la percepción, interpretación y evaluación de los problemas laborales, para facilitar su forma de afrontarlos Según Moriana & Herrucho 2004, existen algunas propuestas de

diversos autores, que permiten llevar a cabo el tratamiento en forma adecuada, con el objeto de aprender a realizar las tareas concernientes al trabajo en el menor tiempo posible, como: “la retirada de la atención, programas de refuerzos, *time out*, control de contingencias (Polaino-Lorente, 1982), auto reforzamiento y evitación (Friedman, 1999) o la utilización de contingencias adecuadas, análisis de tareas, reforzamientos progresivos y control de problemas en clase (Valero, 1997). También se contemplan otras como la técnica de solución de problemas, el entrenamiento en asertividad, la inoculación del estrés, la terapia racional-emotiva de Ellís, la desensibilización sistemática, la terapia racional emotiva, la técnica de detención del pensamiento y el desarrollo de una actitud llamada “preocupación despegada”, definidas por Tudela Carrillo, así: “La técnica de solución de problemas ayuda a las personas en la toma de decisiones en sus problemas habituales consistiendo en la identificación del problema, el análisis de posibilidades, la búsqueda de alternativas y la toma de decisiones sobre la solución más adecuada... el entrenamiento de la asertividad en relación a Burnout persigue cambiar las creencias y cogniciones que los profesionales poseen sobre sí mismos y sobre su ejecución laboral... ayuda a reclamar adecuadamente los propios derechos y a respetar los de los demás, y a expresar de una manera directa y apropiada las propias necesidades, sentimientos, pensamientos y deseos... La inoculación de estrés, consiste en preparar a la persona para soportar las situaciones estresantes mediante un ejercicio progresivo en tolerar situaciones de estrés preparadas, simuladas y soportables, que se inoculan a la persona para que esta desarrolle defensas eficaces para afrontar cuando llegue el estrés rea... La desensibilización sistemática es una técnica para superar las reacciones de ansiedad condicionadas a situaciones concretas empleando una aproximación gradual al estímulo productor de la ansiedad... La terapia racional-emotiva de Ellís, La terapia intenta identificar los pensamientos inadecuados y los patrones de

pensamientos y creencias subyacentes desarrollados y actuar para cambiar dichas creencias y patrones inadecuados, por otros más adecuados y favorables, mediante técnicas imaginarias y conductuales, verbales, sugerencias e intercambio de ideas...La técnica de detención del pensamiento consiste en controlar los procesos de pensamiento y es principalmente adecuada en los casos en que la experiencia de estrés supone cadenas de pensamientos obsesivos o irracionales...” (tomado de <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/08/estrategias-y-tecnicas-para-prevenir-y.html>)

La técnica de Biofeedback, se usa con el fin de capacitar al docente, para mantener el control sobre aquellas variables que inciden en su estado de salud, que podría haber considerado anteriormente como “incontrolable”, similar a recordar o no eventos.

Según Tudela Carrillo, otras estrategias importantes son: “el distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral...realizar pequeños descansos durante el trabajo facilitando la relajación del sujeto y su distanciamiento psicológico del problema, evitar la excesiva implicación con el trabajo y las personas hacia las que se dirigen los servicios, y establecer objetivos reales y factibles de conseguir para reforzar los sentimientos de competencia social y efectividad, y evitar la frustración. Siendo importante autoevaluarse periódicamente”.

Entre las técnicas fisiológicas, se encuentran las técnicas de control de la respiración, para disminuir la tensión en el momento en que se presenten situaciones estresantes; también pueden considerarse las técnicas de relajación muscular y mental, unidas a la meditación.

Finalmente, el ejercicio físico, a partir de actividades completas como correr y nadar, ayudan a que “controle el estrés, es su actividad sobre el sistema nervioso. El ejercicio físico hace que los receptores sobre los que actúa la adrenalina sean más sensibles a estas moléculas. Es decir, que con menor cantidad de adrenalina se produzca un mismo efecto.

De este modo, los niveles de adrenalina circulantes son cada vez menores influyendo no sólo en el estrés, sino también en factores de riesgo como la hipertensión arterial”. Según la Fundación Española del Corazón y cientos de publicaciones más.

Los programas de entrenamiento para manejar el tiempo de manera eficaz tienen como objetivo priorizar las actividades importantes que se deben realizar en horario disponible, a la vez que aumentar la cantidad de tiempo disponible para atender las actividades prioritarias y reducir la percepción y frecuencia de las condiciones laborales de urgencia.

Técnicas de orientación psicodinámica: Definida como la exploración de los estados emocionales y sus dinámicas, enfocadas en *el aquí y el ahora*, que como herramienta permite encontrar la base de los problemas psicológicos y busca solucionar tanto problemáticas momentáneas cómo también como técnica de crecimiento personal y maduración emocional.

5.1.2.1.1.2. Estrategias de Intervención Grupales.

Se trata de estrategias que buscan a través del apoyo familiar y social, la mitigación de los efectos del Síndrome de Burnout en docentes, similares a las estrategias individuales, pero aplicadas a grupos concretos a manera de seminarios.

5.1.21.1.3. Estrategias organizacionales.

Es la forma como el establecimiento educativo, debe adecuarse para paliar los síntomas de la enfermedad y que también pueden ser usadas para prevenir, entre ellas se encuentran: la disminución de la carga laboral, el aumento en la participación de los docentes en la toma de decisiones, el fomento en redes de apoyo, generar actividades de ocio, desarrollo personal y profesional y el aumento de recompensas y reconocimiento al docente.

Ley 1562 de 2012 define:

“Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Tomado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>)

Problema Psicosocial: la ley 1616 de 2013 lo define cómo: ...un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona.

5.2. Estado del Arte

A continuación, se presentan los libros, documentos y material que hacen parte del estado del arte:

5.2.1. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo.

Pedro R. Gil Monte, Bernardo Moreno Jiménez

Ediciones Pirámide, España 2007

Es una investigación que desarrollan diversos investigadores donde el eje principal es el estudio de Burnout y su tratamiento. También se hace una revisión de la enfermedad en diferentes profesiones y desde el estudio de diversas culturas.

5.2.2 El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional

Luis Fernández Ríos

Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 1991

Este artículo es un acercamiento al síndrome de Burnout, donde se explican sus principales características y causas desde diversos campos profesionales.

5.2.3. Estrés y Burnout en profesores

Juan Antonio Moriana Elvira, Javier Herruzo Cabrera

Tesis de Universidad de Córdoba España, 2003

Es un estudio teórico donde se exponen investigaciones sobre la enfermedad en los profesores, se explican modelos teóricos del estrés y Burnout con base en la familia y organizaciones sociales.

5.2.4. Análisis Causal de Burnout en la enseñanza

Ángel Vázquez Alonso, Victoria Aurora Ferrer Pérez, María Antonia Manassero

Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 2000

Este artículo realiza algunas aproximaciones psicosociales de la enfermedad y también trabaja con diagnósticos y estudios de caso.

5.2.5. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología

Lucía Carolina Barbosa Ramírez, María Liliana Muñoz Ortega, Paola Ximena Rueda Villamizar, Karen Giselle Suárez Leiton,

Pontificia Universidad Javeriana, <file:///C:/Users/Andrea/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutYEstrategiasDeAfrontamientoEnDoce-4905126.pdf>

2009.

Es un estudio aplicado de tipo descriptivo y correlacional fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, de una universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos.

5.2.6. Carga Mental de Trabajo: Guías de Intervención

María Dolores Díaz Cabrera; Estefanía Hernández Fernaud; Gladys Rolo Gonzales

Editorial Síntesis, 2013.

Este libro determina unas guías de intervención de la carga mental como enfermedad en los trabajadores, enfatiza en los planes a desarrollar para contrarrestar el efecto que produce la carga mental.

5.2.7. Análisis de Factores Psicosociales Asociados al Estrés Laboral en Docentes de Planta de las Facultades de Ciencias Económicas Administrativas e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente.

Adriana Patiño Lenis, Humberto Andrés Gutiérrez Gil.

Proyecto de grado, 2013.

Investigación cuyo propósito es ver el clima laboral de los docentes y analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas-administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente.

5.3. Marco Legal

En 1984 la OIT (Organización Internacional del Trabajo, develó el informe denominado Factores Psicosociales, Incidencia y Prevención, como un esfuerzo de la Organización por

continuar en la lucha por el mejoramiento en la salud de los trabajadores, admitiendo en la misma que el bienestar mental de los trabajadores repercute de forma positiva en su productividad, definiendo los factores psicosociales como: “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (tomado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf), dando inicio a una serie de estudios que habrían iniciado en el año de 1958, cuando de forma discriminada se logró incluir algunas enfermedades mentales, en el campo de las laborales, en algunos empleos considerados como proclives a éstas afecciones. En el informe de 1984, también se señala que “dentro de límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud...se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”.

5.3.1. Situación de los docentes de educación superior.

En 1966, elabora el documento denominado: Recomendación Conjunta de la OIT y la UNESCO Relativa a la Situación del Personal Docente, como una serie de recomendaciones acerca de la posición que se debe adoptar como organismo internacional, frente al desempeño de la labor docente, donde se abarcan los siguientes aspectos: La formación inicial y permanente,

la contratación, las perspectivas de carreras y ascensos, la seguridad y mantenimiento de los puestos de trabajo, los procedimientos disciplinarios, la docencia a tiempo parcial, la libertad de cátedra, la evaluación, los derechos y deberes, las condiciones sindicales, las negociaciones y la **SEGURIDAD SOCIAL**; de allí se derivan una serie de recomendaciones en los mismos aspectos que en conclusión y referidas al presente trabajo promueven la adopción por parte de las entidades contratantes y del estado medidas que van desde la definición de una jornada laboral que incluya la atención directa a padres y educandos, su sindicalización, la importancia de la labor docente, debido a la influencia que ésta ejerce sobre la sociedad y las responsabilidades que implica su labor, así como, la forma como debe realizarse la contratación, la titularización y los nombramientos y finalmente la seguridad social; sin embargo, éste documento es demasiado general, frente a los retos que presenta la profesionalización del servicio del docente y muy básico en torno a los temas relacionados con su salud física y mental, por tanto en 1997, se retoma y complementa bajo el nombre de Recomendación de la UNESCO relativa a la Condición del Personal Docente de Enseñanza Superior, incluyéndose una serie de apreciaciones, donde se tratan con mayor profundidad los aspectos relacionados con el género, en éste punto, se tienen en cuenta, la seguridad social, se incluyen, la seguridad médica, la invalidez, los sueldos, dando relevancia a las condiciones particulares en la contratación por tiempo parcial; sin embargo es importante señalar que se trata únicamente de recomendaciones, por tanto los gobiernos y las instituciones están en libertad de acatarlas o no, para ello se conformó el grupo denominado CEART, como una organización anexa a la UNESCO y la OIT, encargada de velar por la adopción de estas dos recomendaciones, a nivel mundial; en éste sentido, el objetivo del grupo para 2015 fue: “durante su novena reunión (2006), el CEART examinó diversos informes sobre los temas siguientes: las libertades académicas y la autonomía

institucional; los docentes y la calidad de la enseñanza para alcanzar los objetivos de la EPT para 2015; atraer, perfeccionar y conservar a docentes eficaces; el diálogo social en la enseñanza; la libertad de asociación en la enseñanza superior; los docentes bajo contrato; el género y el VIH y el SIDA en el contexto de las Recomendaciones de 1966 y de 1997. Fundándose en ese examen, el CEART publica un informe, en el que resume la situación de los docentes en el mundo y propone medidas concretas a los gobiernos, los interlocutores sociales, la OIT y la UNESCO”

5.3.2. Otras normativas de organismos internacionales referidas a la labor docente.

5.3.2.1. Convenios 87, 98 y 111 de la OIT.

Estos abordan aspectos fundamentales para el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo como la sindicalización, la negociación colectiva y la discriminación: empleo ocupación y la supervisión ejercida por la OIT sobre éstas.

5.3.2.2. Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza Técnica y Profesional.

Elabora una recomendación relativa a la Lucha contra las discriminaciones en la enseñanza técnica y profesional, además se refiere a la forma cómo debe realizarse la Convalidación de los Estudios, títulos y diplomas de enseñanza Superior y la supervisión para su aplicación mediante órganos como el Comité de Convenciones y Recomendaciones de la UNESCO

A pesar de éstas disposiciones y recomendaciones, continúa siendo precaria la legislación internacional para el abordaje de temas en torno a las enfermedades, manejo y mitigación de las enfermedades psicolaborales en docentes y por supuesto, más aún en quienes ejercen en la educación superior.

5.3.3. Panorama Legal de la Salud Ocupacional en Colombia, la Educación y la Educación Superior:

A Continuación, se presenta en forma general el panorama del sistema legal de Salud Ocupacional en Colombia, siendo la Ley 100 de 1993 la base de la Estructura de la Seguridad Social. (Ver Tabla 01).

Tabla 01: Panorama del sistema legal de Salud Ocupacional en Colombia.

Ley, Decreto o Resolución	Objeto
Ley 9a. De 1979	Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia
Resolución 2400 de 1979	"Estatuto General de Seguridad
Decreto 614 de 1984	Organización y Administración de la Salud Ocupacional. .
Resolución 2013 de 1986	Creación y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
Resolución 1016 de 1989	Programas de Salud Ocupacional en la Empresas
La Ley 100 de 1993	Es la base de la Seguridad Social en Colombia, uno de sus componentes está ligado al Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1188 de abril 25 de 1995	Regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones
Decreto 1295 de 1994	Afiliaciones a ARP (Aseguradora de Riesgos Profesionales)
Ley 115 de febrero 8 de 1994	Por la cual se expide la ley general de educación
Ley 1562 de 2012	Disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1188 de abril 25 de 2008	Regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones
Acto Legislativo 01	Acerca del régimen pensional
Ley 1616 de 2013	la ley de Salud Mental

Ley 30 de diciembre 28 de 1992, de Educación Superior, ésta ley nace bajo el marco de la Nueva Constitución Política, que le atribuye al estado la supervisión de la prestación y vigilancia del “servicio” educativo, puesto en paréntesis, debido a que podría definirse también como derecho; referido al tema de bienestar universitario, en el artículo 117, del capítulo III afirma: “Artículo 117. Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar

entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”. (tomada de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf) directo de la ley’), así como previamente lo había hecho el acuerdo 03 de 1995 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior.

El Acto Legislativo 01 de 2005, como acto lesivo para los regímenes especiales incluido el de los docentes, dicta entre otras, disposiciones en cuanto al manejo pensional de los regímenes especiales incluido el de los docentes, donde se eliminan logros conseguidos mediante la actividad sindical.

Ley 1616 de 2013

Tiene como objeto garantizar los derechos de la población colombiana a la atención integral de la salud mental, a partir de las definiciones que realiza de los conceptos relacionados, como salud mental, prevención primaria de la misma, atención integral e integrada, discapacidad mental, problema psicosocial, etc.

6. Tipo de Investigación

La presente investigación se maneja bajo el método transversal, a partir de la recolección de los datos durante los meses de febrero, marzo y abril del año 2016 con el objeto de describir y analizar los tratamientos a seguir, para la mitigación de las enfermedades psicolaborales en docentes, bajo el esquema del diseño transversal Correlacional donde a partir de una serie de entrevistas se analizarán las causas y efectos en la utilización por parte de un grupo de profesionales, de métodos en el tratamiento de las enfermedades anteriormente mencionadas, para finalizar con la elaboración de las conclusiones que se generen a partir de la confrontación de éstos instrumentos con el marco teórico.

La delimitación de la población y de la muestra en el caso de la presente investigación, la población comprende a aquellos docentes que trabajen bajo las condiciones laborales del sector privado, con diagnóstico de enfermedades psicolaborales, como Síndrome de Burnout y carga mental, sin embargo, debido a factores como la desinformación, la falta de interés o desconocimiento de éstas enfermedades, es imposible conocer el número real de profesionales que tienen éstos padecimientos. Por otro lado, debido al tipo de investigación que se realiza, no se requiere éste tipo de información, así como no se requiere muestra.

6.1. Planteo metodológico general

A través de esta metodología se pretende recopilar diferentes testimonios de mitigación de enfermedades psicolaborales como el estrés, específicamente para los casos de carga mental y síndrome de Burnout desde la ayuda de profesionales y especialistas.

6.2. Variables o elementos que se quieren medir

-Valoración de la enfermedad: pretende apuntar la manera como el profesional valora la enfermedad, progreso, permanencia y estado de desarrollo.

-Procedimientos y tratamientos: visto como las estrategias que el profesional implementa para mitigar la enfermedad y hacer un seguimiento de esta y su desarrollo.

-Seguimiento de la enfermedad: datos que el profesional recoge y el análisis que hace de ellos a través del tiempo.

6.3. Técnicas metodológicas

Se pretende comparar las estrategias de diferentes profesionales en psicología para mitigar las enfermedades mencionadas anteriormente, posteriormente se hará una comparación y se evaluarán los procedimientos para generar nuevas propuestas, para poder desarrollar esto se realizó una herramienta que se describe a continuación.

6.4. Herramienta metodológica

La herramienta que se va a trabajar es la entrevista ya que permite conocer los procesos que desarrollan los profesionales en el campo de las enfermedades psicolaborales específicamente en las enfermedades que se trabajan en este proyecto, la entrevista es una herramienta que hace énfasis en las variables que se pretende observar por ello las preguntas van a arrojar la descripción de la valoración que se hace de la enfermedad, los tratamientos y procedimientos que se hacen y su seguimiento.

Para la construcción de las preguntas se recurre a la exploración bibliográfica, incluida al final del documento, donde se indaga en diversos autores, acerca de los elementos fundamentales, con el objeto de hacer uso de la terminología adecuada, con lenguaje comprensible y claro y con profesionales en el campo de la psicología laboral. (ver anexo 01), previa información y firma del consentimiento para entregar información.

7. Marco Metodológico de la Investigación

La presente investigación se maneja bajo el método transversal, a partir de la recolección de los datos durante los meses de febrero, marzo y abril del año 2016 con el objeto de describir y analizar los tratamientos a seguir, para la mitigación de las enfermedades psicolaborales en docentes de educación superior en instituciones privadas, bajo el esquema del diseño transversal Correlacional donde a partir de una serie de entrevistas se analizarán las causas y efectos en la utilización por parte de un grupo de profesionales, para ello se usara la herramienta denominada método de Dolfi, con métodos en el tratamiento de las enfermedades anteriormente mencionadas, para finalizar con la elaboración de una ruta que se genere a partir de la confrontación de éstos instrumentos con el marco teórico.

7.1. Fases de Investigación

A fin de dar cumplimiento al objetivo general de este estudio se trabajarán tres fases de investigación:

Fase 1: Análisis material bibliográfico, a través de la revisión de diversas fuentes, con el objeto de conocer las estrategias de mitigación de las enfermedades psicolaborales de los docentes. En éste punto se tomará como referencia material bibliográfico, utilizando fuentes primarias y secundarias, trabajando

desde los siguientes aspectos: Datos incluidos, sentido simbólico de los datos, resultados de la actividad y tendencias pasadas.

Fase 2: Formulación y aplicación de entrevistas a profesionales en enfermedades psicolaborales, como medio de contraste con la información teórica, con el objeto de evidenciar, a partir, de la normatividad actual vigente y las buenas prácticas del manejo de éstos riesgos, que se puedan estar desarrollando en otros contextos, sus alternativas y procedimientos, ésta se realizará a partir del uso del método comparativo con personal de la salud especializado en el área organizacional y laboral, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: Valoración de la enfermedad, procedimientos y tratamientos, seguimiento de las enfermedades, datos incluidos y resultados de la actividad.

Fase 3: Redacción de los aportes iniciales para la construcción una ruta de manejo que contenga estrategias para la mitigación de enfermedades psicosociales en los docentes, usando como base la información teórico-práctica recopilada, en éste punto se partirá de la base que, existen tres actores fundamentales en la detención temprana de los síntomas de las enfermedades que se han venido mencionando, para tal fin se documentan los datos incluidos y los resultados de la actividad realizada, dando como resultado el producto final, denominado: Ruta para el Manejo del Síndrome de Burnout y Carga Mental en Docentes de Educación Superior.

7.2. Delimitación de la Población y Muestra

En el caso de la presente investigación, la población comprende a aquellos docentes que trabajen bajo las condiciones laborales del sector privado, con diagnóstico de enfermedades psicolaborales, como Síndrome de Burnout y carga mental, sin embargo, debido a factores como la desinformación, la falta de interés o desconocimiento de éstas enfermedades, es imposible conocer el número real de profesionales que tienen éstos padecimientos. Por otro lado, debido al tipo de investigación que se realiza, no se requiere ésta de información, así como tampoco una muestra.

7.3. Instrumentos de recolección de información:

El instrumento más importante para la recolección de información en el presente documento es la entrevista, puesto que posibilita "una interacción cara a cara, entre dos personas, ésta permite al entrevistador el obtener datos que no pueden ser adquiridos por medio de la observación, ya que le permite al investigador moverse en los tiempos pasado, presente y futuro, así como explorar datos a profundidad" (Valenzuela González & Flores Fahara, 2012, pág. 104), además, tiene un carácter cualitativo, por tanto, se renuncia cualquier tipo de cuantificación. De acuerdo con la necesidad de la investigación se trabaja a partir de una estructura abierta y jerarquizada, aunque eventualmente se dará paso a preguntas abiertas con el objeto de profundizar sobre los temas fundamentales de la situación focal.

Para la construcción de las preguntas se recurre a la exploración bibliográfica, incluida al final del documento, donde se indaga en diversos autores, acerca de los elementos fundamentales,

con el objeto de hacer uso de la terminología adecuada, con lenguaje comprensible y claro y con profesionales en el campo de la psicología laboral y organizacional. (Ver anexo 01), previa información y firma del consentimiento para entregar información.

Una herramienta fundamental en el proceso es la comparación entre las entrevistas a través del método Dolfi que permite analizarlas en profundidad para luego hacer el contraste con el marco teórico. Frente al análisis de las respuestas se hará, teniendo en cuenta su nivel de relación, de ésta forma es sencillo establecer conclusiones de las mismas.

7.4. Análisis de Datos

Siguiendo el método Delphi, en éste punto, se realiza el análisis de los datos arrojados por las entrevistas realizadas a tres profesionales acerca de diversos aspectos relacionados con el estrés laboral, enfocado principalmente en el Síndrome de Burnout y la Carga Mental, en el campo de la psicología; de ésta forma se revisarán las respuestas dadas, haciendo énfasis en aquellos aspectos que se consideren relevantes (ver formato 02).

Frente al procedimiento para valorar la existencia de estrés laboral en docentes (ver anexo 02), se debe partir identificando situaciones poco comunes o anómalas que afectan la institución, tales como el ausentismo, solicitudes constantes para alejarse de su lugar de trabajo o el excesivo cansancio y/o depresión, que manifiestan la inconformidad del empleado, así como factores externos a su labor; por otro lado, los profesionales afirman que se hace fundamental ofrecer la

seguridad de que, enfrentar éstas problemáticas no será causal de acoso y/o despido laboral. Posteriormente, coinciden los psicólogos en que se debe aplicar técnicas.

Uno de los procedimientos más rigurosos para la identificación del estrés laboral son las entrevistas semi-estructuradas realizadas de forma directa y las baterías de pruebas que permiten ofrecer confiabilidad en el diagnóstico de éstas enfermedades.

La pregunta número 2 (ver anexo 02 de preguntas para entrevistados), se indaga acerca del tratamiento a seguir para mitigar el estrés laboral y/o Síndrome de Burnout, y en su gran mayoría los profesionales coinciden en la importancia del reconocimiento de la enfermedad por parte del trabajador, ya que es probable que éstos se encuentren invadidos de sentimientos de culpa por no ser completamente competentes en su labor, además de que es posible que consideren su sintomatología como un estrés normal, derivado de la cantidad de actividades de su cotidianidad, de manera que vivan tal situación de forma permanente; en éste punto, se hace indispensable mostrarles que se trata de un padecimiento y que requiere manejo por parte de personal especializado.

A partir del diagnóstico de la enfermedad se deben evaluar los síntomas característicos de cada uno de los padecimientos y de allí derivar el tratamiento, siguiendo los pasos básicos del mismo que consisten en trabajar directamente con el docente, luego con los grupos relacionados en él, iniciando por aspectos básicos de su vida, como la organización de las actividades que se pueden desarrollar en el día a día de una manera realista sin ser ambicioso y sin

sobredimensionarse a querer hacer más de lo que esta está al alcance de sus posibilidades mentales, físicas y emocionales, se debe insistir al docente en hacer pausas activas y tomarse pequeños descansos, aprender a decir NO, cuando la actividad que le soliciten éste fuera de sus competencias, tiempo o alcance. Es fundamental aprender a trabajar en equipo y a delegar responsabilidades trabajando de manera colaborativa. Por otro lado, debe mejorar su estilo de vida y si no lo tiene, convertirlo en saludable, con dietas balanceadas, evitando el consumo de azúcares, tabaco, alcohol, cafeína y grasas y aumentando las frutas y vegetales y dedicando tiempo a actividades que generen placer, tranquilidad y quiten el estrés, el docente debe aprender a autorregularse, es decir, revisar sus capacidades, condiciones, habilidades y competencias y finalmente empezar a implementar a partir de la programación neurolingüística el uso de lenguajes positivos, asertivo y propositivos, haciendo los requerimientos necesarios a sus superiores para cambiar sus condiciones. Uno de los profesionales menciona la importancia de tener en cuenta en el diagnóstico la necesidad de determinar si el paciente requiere atención ambulatoria, pre-hospitalaria, domiciliaria, Centro de Atención en Drogadicción y Servicios de Farmacodependencia, Centro de Salud Mental Comunitario y/o Grupos de Apoyo de Pacientes y Familias o inclusive, Rehabilitación Basada en Comunidad, Unidades de Salud Mental o Urgencia de Psiquiatría.

Dentro del proceso grupal es fundamental el apoyo de la familia, puesto que esto hace que el empleado vea la situación desde otra perspectiva, en un proceso que es largo y dispendioso, pero que finalmente permite liberarse de la presión que le lleva a éste padecimiento.

Frente a la pregunta: ¿Cuál es el seguimiento que desde el sistema de salud que se hace a un paciente con una enfermedad psicolaboral derivada por el estrés y/o síndrome de Burnout?, se deduce de las respuestas de los profesionales la importancia de que los pacientes conozcan sus derechos como usuarios en torno a la obligatoriedad de los prestadores de salud en temas relacionados con éstos padecimientos, teniendo en cuenta las regulaciones del estado.

Uno de los profesionales considera que en Colombia éste tipo de padecimientos no tienen mayor seguimiento y las terapias se realizan de forma esporádica, sin la importancia que requiere.

Finalmente, en otra consulta a profesional se afirma que no se está de acuerdo con la administración de medicamentos debido a que ello convierte en dependientes a los pacientes, prefiriendo las terapias que les permitan a los pacientes ver nuevas perspectivas de solución.

Acercas de las pautas más importantes que debe seguir el trabajador cuando presenta este tipo de enfermedades las respuestas de los profesionales son contundentes y tienden a ratificar la necesidad de seguir al pie de la letra los tratamientos prescritos por el tratante, de manera que los síntomas disminuyan hasta su desaparición, sin embargo, se realiza la claridad, de que éstos pueden reaparecer en cualquier momento, por tanto, es fundamental convertir estos comportamientos en hábito.

Frente a las pautas más importantes que debe seguir el empleador cuando presenta este tipo de enfermedades, éste debe dar una alerta cuando observa que dentro de la institución se presentan diagnósticos constantes de enfermedades como Síndrome de Burnout y carga mental, revisando el programa de riesgo psicosocial y tomando acciones preventivas y correctivas frente a las situaciones que se presenten.

Otra medida importante es el acompañamiento y apoyo emocional que se le puede brindar al trabajador, los temas de capacitación en el puesto de trabajo son fundamentales para que los empleados sepan que hacer y cómo manejar las diferentes situaciones y al mismo tiempo puedan desenvolverse de manera más eficiente. Manejar programas de bienestar que ayuden a disminuir el estrés y aumentar la productividad laboral.

Otras recomendaciones importantes, deben tener en cuenta la institución a la cual está vinculado el docente, que presenta este tipo de enfermedad, se refieren a ser realistas en las tareas que se asignan, puesto que si algo no es rentable para ésta buscare distribuir las tareas en una sola persona lo que genera que la regla de productividad hombre sobre las horas trabajadas pierdan la proporción y se genere una sobrecarga laboral. El buen manejo y análisis del manual de funciones hace que las decisiones sobre las labores del trabajador sean más acertadas.

7.5. Análisis de Resultados

7.5.1 Análisis de la información obtenida del Material Bibliográfico:

En éste punto de la investigación, se realizará el análisis del material bibliográfico, analizándose y comparándose, con fuentes primarias y secundarias, a partir de los siguientes aspectos: Datos incluidos, sentido simbólico de los datos, resultados de la actividad y tendencias pasadas.

7.5.1.1. Datos Incluidos: Dentro del material bibliográfico utilizado, se ha incluido libros especializados en los temas seleccionados, expuestos previamente en el estado de arte, dentro de éstos se incluyen los aspectos legales más relevantes, como la ley 3092 de 1992 donde se establecen pautas para el mejoramiento del bienestar de la comunidad universitaria, incluyendo los docentes y la ley 1616 de 2013 que da cuenta de las nuevas reglamentaciones del estado referidas a la atención de la Salud mental en Colombia; por otro lado se incluyó información basada en documentos de la OIT, que conceptualizan sobre el Estrés Laboral como enfermedad mental, sumado ello a la inclusión de temáticas en torno al síndrome de Burnout y la Carga Mental, su sintomatología y tratamientos.

7.5.1.2. Sentido Simbólico: Acerca de las interpretaciones del contenido de los documentos es importante afirmar que aunque el estado ha intentado generar legislación en torno a la

Salud mental de sus habitantes y se han generado leyes a nivel de educación superior, los docentes de educación privada de éste sector, se encuentran desamparados, por cuanto éstas regulaciones no cubren las expectativas y necesidades de los mismos, por el contrario ésta población no ha sido representativa, para los legisladores y los tratamientos no se encuentran

reglamentados. Frente a los documentos secundarios como libros, es difícil encontrar textos que muestren ésta problemática de salud en profesionales de la educación superior, además de pequeños reportes y/o artículos de prensa, sin embargo, algunos de ellos, especializados, dan cuenta del Síndrome de Burnout y la Carga Mental como padecimientos asociados directamente con la presión que presentan los pacientes que trabajan atendiendo personas directamente, en áreas de trabajo social; por otro lado, no se halló bibliografía, que contradiga tal postura.

7.5.1.3. Resultados de la actividad: Los resultados de la recolección de datos acerca de las estrategias de mitigación de enfermedades psicolaborales, enumeran en primer lugar los factores de riesgo a los que se ven expuestos los trabajadores, entre ellos se encuentran: las condiciones físicas del entorno, factores sociales y de organización y aquellos culturales y económicos, que conllevan a elevar los síntomas de los empleados que presentan Síndrome de Burnout y carga Mental.

Se observa en el documento las características de cada una de las enfermedades mencionadas, que, según entidades certificadas, se centran en la despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo, fatiga, depresión y/o convertirse en personas cínicas, sarcásticas y críticas con dificultades para asistir a trabajar, irritabilidad e incluso el uso de sustancias como alcohol y drogas.

Se incluye en el documento los métodos para diagnosticar el Síndrome de Burnout y la Carga Mental, donde la Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM), para el caso de la carga Mental

y el cuestionario de Maslach, en el Síndrome de Burnout, son considerados por los profesionales como las formas más acertadas.

Finalmente, a partir de los documentos revisados y comparados se determina, partiendo del documento redactado por el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones del Reino Unido, con apoyo de las Universidades de Nottingham y Boulevard y la Organización del Trabajo y el Estrés, el tratamiento que deben seguir los pacientes con las enfermedades anteriormente mencionadas, incluyendo los docentes de educación superior, que incluye desde la prevención primaria, secundaria y terciaria, recomendaciones concretas para la detección de los empleados con estrés laboral, el cuál encierra el Síndrome de Burnout y la carga Mental y la mitigación de los padecimientos a partir del mejoramiento de las prácticas institucionales y el cambio en los hábitos de los docentes.

7.5.1.4. Tendencias pasadas: Frente a las tendencias para la mitigación del Síndrome de Burnout y la Carga Mental, en el pasado, se evidencia que desde tiempo atrás ha existido preocupación frente al manejo de las mismas, sin embargo, solo recientemente se han incluido dentro de los padecimientos que pueden sufrir los docentes de educación superior, debido a que anteriormente se consideraban propios de los empleados ubicados en el sector de la salud.

7.5.2 Revisión de entrevistas, normatividad vigente, buenas prácticas, contextos, alternativas y procedimientos

La revisión de entrevistas se realiza a través del método comparativo, donde a partir de la recopilación de testimonios de profesionales en psicología laboral y organizacional, se indaga sobre el Síndrome de Burnout y la Carga Mental como enfermedades psicolaborales que afectan a los docentes de educación superior a partir de las siguientes variables: Valoración de la enfermedad, procedimientos y tratamientos y seguimiento de las enfermedades, así:

7.5.2.1. Valoración de la enfermedad:

Datos Incluidos: En éste punto, los profesionales presentan una serie de síntomas que evidencian los pacientes con enfermedades psicolaborales como el síndrome de Burnout y la Carga Mental, entre ellos se encuentran el ausentismo, solicitudes constantes para alejarse de su lugar de trabajo o el excesivo cansancio y/o depresión, que manifiestan la inconformidad del empleado, así como factores externos a su labor, y la aplicación de los tratamientos necesarios para las enfermedades descritas.

7.5.2.1.1. Sentido simbólico de los datos: es de resaltar en éste punto que los profesionales observan dificultades para el diagnóstico de los síntomas, es decir, la valoración de la enfermedad, en el hecho de que, algunos pacientes, prefieren esconder su condición o no manifestarla abiertamente al personal médico, debido a que temen perder su trabajo y/o consideran que éstos, son comunes y no requieren atención.

7.5.2.1.2. Resultados de la actividad: de ésta actividad se deduce que para la valoración de los pacientes se requiere el uso de entrevistas semi-estructuradas, para lograr la confiabilidad de las mismas, en éste punto es claro que los pacientes manifiestan comportamientos característicos que evidencian la existencia de las enfermedades y que los tratamientos son específicos, pero requieren la colaboración de los pacientes en su identificación.

7.5.2.2. Procedimientos y Tratamientos

7.5.2.2.1. Datos Incluidos: Dentro del documentos e incluye, la consideración de éste tipo de padecimientos como enfermedades psicolaborales y el docente de educación superior como paciente proclive a éstas debido a la labor social que realiza y las connotaciones que lleva. Por otro lado, es posible caracterizar varias formas de estrés, desde el normal hasta el padecimiento crónico, que en ambos casos compromete su condición física y emocional y finalmente los sentimientos y otras situaciones que envuelven al paciente.

7.5.2.2.2. Resultados de la actividad: Se considera por parte de los profesionales que el tratamiento inicia una vez el paciente ha aceptado que tiene una enfermedad y ésta debe ser tratada por personal médico especializado, siguiendo unos pasos mínimos que van desde el trabajo individual, pasando por el organizacional hasta llegar al grupal que incluye la familia, con recomendaciones específicas acerca de las acciones concretas que se deben llevar a cabo, tales como los estilos de vida saludables, el trabajo colaborativo y el manejo de la programación neurolingüística.

7.5.2.3. Seguimiento de las Enfermedades

Datos Incluidos: Se incluye dentro de la investigación el análisis de la forma como las diversas entidades deben realizar el seguimiento de las enfermedades psicolaborales que incluye al estado, las instituciones, como empleadores, preocupados y dolientes por la salud física y emocional de sus empleados y los docentes como pacientes, manejando transversalmente el apoyo del personal médico en cada una de las instancias.

7.5.2.2.1. Resultados de la Actividad: Los resultados de la actividad específica arroja, que la legislación en torno al manejo de las enfermedades psicolaborales en los docentes de educación superior se encuentra en una fase primaria, que requiere un mayor interés por parte de las entidades estatales y que tienen como característica fundamental el desconocimiento de los síntomas por parte de los pacientes y empleadores y de las leyes que cobijan la salud mental en

Colombia, es así como se convierte en un desafío el desarrollo de documentos en torno al tema por las connotaciones laborales y sociales que conlleva.

7.5.3. Establecer la ruta de manejo para el tratamiento de pacientes con Síndrome de Burnout y Carga Mental

En el establecimiento de una ruta para el manejo del Síndrome de Burnout y la Carga Mental, por parte del estado como principal responsable por la salud mental de los ciudadanos, de las instituciones como empleadoras y de los docentes como pacientes, proclives a éstos padecimientos se realizó la revisión teórica y legal de fuentes primarias y secundarias, comparada con el análisis de entrevistas, realizadas con testimonios de profesionales en psicología laboral y organizacional,

7.5.3.1. Datos Incluidos y Resultados de la Actividad: En la investigación se incluyen recomendaciones para el estado, los empleadores y los docentes como pacientes, se determina que es fundamental para todos los actores en éste proceso, partir del conocimiento de la normatividad vigente, específicamente la ley 1616 de 2013 que permite aclarar aspectos fundamentales acerca de la salud Mental, en Colombia, en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social y la ley 30, de 1992, acerca de la Educación Superior, que le atribuye al estado la supervisión de la prestación y vigilancia del “servicio” educativo, puesto en paréntesis, debido a que podría definirse también como derecho; referido al tema de bienestar universitario, en el artículo 11; sin embargo, se mantiene la falencia en cuanto a la regulación estatal de los

tratamientos específicos para la población docente en éstos padecimientos y la estructuración de un sistema de seguridad que permita a profesiones de alto riesgo la prevención primaria, que conlleva a la generación de beneficios económicos para el estado, la institución educativa en su conjunto y el maestro, que podrían fácilmente medirse en términos de rentabilidad. Sin embargo, requieren una gran inversión, disposición en tiempo y recursos que se ven reflejados a mediano y largo plazo.

Frente al cuestionamiento en torno a la ruta que debe seguir el empleador, es fundamental tomar en cuenta la vigilancia permanente del grado de satisfacción de sus empleados y una revisión constante del programa de riesgo profesional con el objeto de tomar acciones preventivas y correctivas de éste fenómeno, además de establecer programas que conlleven el mejoramiento constante en torno al sistema de riesgos profesionales. Otros factores importantes a tener en cuenta son: la selección y capacitación adecuada de docentes, la claridad en las funciones para las cuales fue contratado, la generación de estrategias para optimizar los canales de comunicación, además de la redefinición del trabajo, entendida como la posibilidad de modificar el entorno de trabajo, cambiar el puesto y/o los horarios, además del fortalecimiento del trabajo colaborativo.

En cuanto a las acciones que deben tomar los trabajadores, como principales responsables de su salud física y mental, es importante aprender a identificar las alertas que emite su cuerpo, por tanto, el cansancio excesivo, la irritabilidad, la desmotivación, los dolores musculares y de cabeza, no deben constituirse en factores de la cotidianidad del mismo, por el contrario, se trata

de síntomas que conllevan en la mayoría de los casos el estrés laboral. Se reitera el conocimiento de la ley, como factor fundamental para el inicio del tratamiento puesto que permite perder el miedo frente a las condiciones que considere que podría enfrentar frente a su patrono, conjugado ello al reconocimiento de la enfermedad.

Se hace indispensable que el docente una vez diagnosticada con enfermedades psicosociales realicen los tratamientos emitidos por el profesional de la salud, puesto que ésta condición, considerada como enfermedad crónica, admite únicamente un mejoramiento paulatino, asegurado con un tratamiento continuo. Uno de los dilemas que enfrenta ésta recomendación, son las fallas constantes del sistema de salud en cuanto a la periodicidad de las citas, y la rigurosidad de los tiempos para la atención del usuario, así como de los tratamientos.

Finalmente, dentro de los datos encontrados se evidencia que la ayuda por parte del grupo de trabajo y la familia, son importantes en el mejoramiento de las enfermedades psicolaborales.

7.5.2.3. De acuerdo con los planteamientos realizados anteriormente se procede a presentar la ruta a seguir, como tratamiento, cuando un docente presenta la enfermedad denominada: Estrés Laboral, a nivel organizacional e individual.

7.5.2.3.1. Ruta a Seguir a nivel organizacional:

Conocimiento de la ley: La ley 1616 de 2013 permite aclarar aspectos fundamentales acerca de la salud Mental, en Colombia, en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social.

Vigilancia permanente del grado de satisfacción de los docentes. Revisar constantemente el programa de Riesgo Psicosocial y tomar acciones preventivas y correctivas frente a las alertas que se generen cuando se presenten diagnósticos constantes de éstas enfermedades dentro del personal docente.

Direccionar y educar. Los planes y programas en torno a las enfermedades psicosociales deben ser socializadas a la planta de docentes.

Buena organización: Las prácticas, estructura y finalidad de la institución educativa deben ser claras para el docente.

Selección y capacitación adecuadas: La selección del docente, debe corresponder a las necesidades de la institución y al perfil del docente, debe proporcionarse la capacitación necesaria y oportuna.

Claridad en las Funciones: Tiene como objetivo: generar un nivel de exigencia adecuado y canalizar los esfuerzos.

Comunicación: Generar estrategias para crear y optimizar los canales de comunicación entre docentes y directivas, a su vez se deben generar compromisos claros entre unos y otros.

Crear espacios de socialización: con el objeto de aumentar la dedicación y compromiso con la labor docente.

Redefinir el trabajo: De ser necesario y si es lo indicado por la entidad prestadora del servicio de salud, el empleador debe redefinir la carga laboral, modificar el entorno de trabajo, cambiar el puesto de trabajo y/o horarios y/o fortalecer el trabajo colaborativo.

Capacitación. Generar programas de bienestar que ayuden a disminuir el estrés y aumentar la productividad laboral.

7.5.2.3.2. Ruta a Seguir por el docente

Atender las alertas de su cuerpo. El cansancio excesivo, irritabilidad, desmotivación, dolores musculares y de cabeza, somatización de algunas enfermedades, son síntomas que el empleado debe atender, solicitando la vigilancia profesional.

7.5.2.2. Perder el miedo: Es imprescindible que el docente conozca la legislación en torno a la Seguridad Social en Colombia, específicamente la ley 1616 de 2013.

7.5.2.3. Reconocer la enfermedad: son enfermedades que requieren manejo por parte de personal especializado.

7.5.2.4. Seguir los tratamientos indicados por los especialistas en aspectos físicos y emocionales, como: pausas activas, descansos, organización, claridad, trabajo en equipo, delegar responsabilidades, trabajo colaborativo, estilo de vida saludable con dietas balanceadas, realizar actividades que generen placer y tranquilidad, autorregulación, etc.

7.5.2.5. Programación neurolingüística: Usar lenguajes positivos y asertivos, que ayuden desde su interior al mejoramiento de su condición.

7.5.2.6. Aceptar el tratamiento: De ser requerido, el profesional a cargo determinara el tipo de atención que requiere el paciente, incluyendo: atención ambulatoria, pre-hospitalaria, domiciliaria, Centro de Atención en Drogadicción y Servicios de Farmacodependencia, Centro de Salud Mental Comunitario y/o Grupos de Apoyo de Pacientes y Familias o inclusive, Rehabilitación Basada en Comunidad, Unidades de Salud Mental o Urgencia de Psiquiatría.

7.5.2.7. Aceptar la ayuda: Si es necesario el paciente debe aceptar la ayuda de todos los sujetos de su entorno, incluyendo sus compañeros de labor y familia.

Además, se debe contemplar que según la legislación el empleador debe apoyar activamente al docente durante el proceso de su enfermedad y dispuesto a las recomendaciones que se presenten por parte de la entidad prestadora de salud y la administradora de riesgos profesionales y el empleador debe generar y/o fortalecer la Matriz para el manejo de enfermedades psicolaborales en los docentes según el SG- SST.

7.5.3 Matriz de Riesgo Psicosocial en Docentes Universitarios (formación Privada)

El objetivo de la siguiente matriz, es detectar profesionalmente los riesgos para padecimientos como el Síndrome de Burnout y la Carga mental, en el ejercicio de la labor docente, en Educación Superior, para instituciones de carácter privado, además de los niveles de responsabilidad en su tratamiento y la ruta para su mitigación, teniendo en cuenta, que dentro de la legislación vigente hasta el momento, además, de ser amplia y clara, presenta una deficiencia en torno a los procedimientos, como ruta de manejo de éste tipo de enfermedades, por tanto, el presente trabajo realiza el aporte en torno al tema, como base para futuros estudios,

en docentes de educación superior en entidades privadas con la matriz que se presenta a continuación:

EJEMPLO DE MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS (FORMACIÓN PRIVADA)			
PELIGRO		CONSECUENCIAS	RUTA PARA LA MITIGACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y CARGA MENTAL
	Gestión Organizacional		
(estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	<p>Para el manejo de las enfermedades mencionadas, es fundamental que se generen estrategias organizacionales que permitan su mitigación, dentro de éste marco encontramos, que establecer las funciones con claridad y hacerlo de igual forma a nivel de jerarquía, permite que el docente no exceda su labor y concentre sus esfuerzos en las responsabilidades que le compete. Las buenas prácticas a nivel organizacional inciden positivamente en la salud física y psicosocial de los empleados.</p> <p>Es importante establecer un sistema de contratación que genere estabilidad laboral y/o condiciones propicias para el ejercicio docente, además, de la capacitación necesaria y oportuna para el trabajo que debe realizar, en éste sentido, el empleador tiene la obligación, desde la estructura de su institución, de generar espacios de aprendizaje y reflexión, frente al perfil y requerimientos, con niveles de exigencia adecuados y canalizando los esfuerzos de toda su planta de personal.</p> <p>Dentro de los planes de bienestar del trabajador se debe tener en cuenta las</p>

			<p>regulaciones del estado, referidas a la creación del departamento de bienestar universitario, además, de la generación de planes y programas de prevención de enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental, estableciendo acuerdos con las entidades encargadas de la prestación del servicio de salud, como EPS, ARL y ARS, además, del acatamiento completo de todas las recomendaciones que éstas generen y las que estén advertidas según cada uno de los tratamientos, como ejemplo las pausas activas y los descansos periódicos dentro de la jornada laboral, así como el mejoramiento de la infraestructura física, en lo concerniente a la adecuación de las aulas de clase con las herramientas necesarias y en condiciones adecuadas.</p> <p>Un aspecto fundamental en el área organizacional corresponde a la obligatoriedad por parte del empleador de implementar los cambios que sean necesarios, para la prevención y mitigación de las enfermedades psicolaborales en los docentes; también se hace necesario, que una vez el empleado sea reintegrado a su labor, se hayan corregido las fallas en la que se esté incurriendo, por ambas partes.</p>
	Características de la organización		
(comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	Crear excelentes estrategias de comunicación que permitan a docentes y directivas establecer compromisos claros en ambientes propicios para el desempeño profesional, en éste aspecto es fundamental el manejo de cronogramas claros, funciones

			<p>específicas para cada trabajador, cuidando de no sobrecargar al docente.</p> <p>El trabajo debe estar encaminado desde la gestión organizativa a la estructuración clara del mismo, tanto en las funciones a realizar, la forma de hacerlo, los tiempos para su realización, las metas a cumplir.</p> <p>Revisar cuidadosamente el programa de riesgo psicosocial, realizar los controles pertinentes, hacer el análisis de los detonantes controles, analizar cuáles son los indicadores que están arrojando este tipo de enfermedades y tomar acciones preventivas de control para minimizar o mitigar o desaparecer este tipo de enfermedad, hacen parte de las responsabilidades del empleador.</p>
	Características del grupo social de trabajo		
(relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	<p>Para el manejo del síndrome de Burnout y la carga mental es fundamental incentivar el trabajo colaborativo, puesto que parte de la mitigación de las mismas corresponde a la aceptación por parte del trabajador de la ayuda que los miembros de su entorno le puedan suministrar, en éste aspecto, el grupo debe de generar procesos de reconstrucción del conocimiento, de mejoramiento profesional y como su nombre lo indica, de colaboración, a partir de la interacción como comunidad.</p> <p>Los miembros de cada grupo podrán reconocer sus habilidades y de la misma manera sus diferencias, por lo que se debe crear la comunicación, lograr escuchar y atender cada punto de vista de los individuos; es así como se podrá adquirir el conocimiento y aplicarlo en</p>

			<p>el desarrollo de los proyectos que se propongan en ese grupo de trabajo, además de colaborar activamente en el mejoramiento del clima laboral, generando mayor productividad, debido a que cuando existe una incompatibilidad entre las metas personales y las del equipo, ocurre que los integrantes del equipo reducen la cooperación (no se esfuerzan, ocultan información, etc.) o entran en estados de desinterés por las instituciones, síntoma característico de la carga mental.</p>
	Condiciones de la tarea		
(Carga mental, contenidos de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	<p>La carga de trabajo mental conlleva a tareas que remiten fundamentalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos; por ejemplo, las tareas que requieren cierto interés y duración de esfuerzo mental de la persona en términos de concentración, atención, memoria, coordinación de ideas, toma de decisiones, etc. y autocontrol emocional, necesarios para el buen desempeño del trabajo, respecto a estas exigencias de la Tarea, el empleador debe crear espacios que permitan pausas activas, evitando así la atención sostenida en tareas repetitivas que generen estrés en el trabajador.</p> <p>Las entidades educativas deben propender por corresponsabilizar a todos los individuos en el mejoramiento institucional y en la realización de las tareas pendientes, de tal forma que la labor educativa no se constituya en la responsabilidad única del docente.</p> <p>Las condiciones físicas como la iluminación, las condiciones climáticas, el ruido, los olores y el clima atmosférico, deben estar controladas, Las condiciones de trabajo, la importancia de estas, se hace</p>

			<p>fundamental cuando se requiere crear un entorno que facilite la concentración, la atención y, la realización de trabajos como el de docente, con exigencias de esfuerzo mental; así se facilita a la persona la detección de señales e informaciones (visuales, acústicas, táctiles, etc.) que necesite para el desempeño del trabajo, evitando accidentes laborales o estrés. Se debe tener en cuenta por parte del empleador la conveniencia de un entorno acústico controlado, limitando las fuentes y niveles de ruido cuando se necesita concentración, cuando hay que escuchar o comunicar datos, señales u órdenes verbalmente, etc., también deben considerarse los efectos del uso de equipos y herramientas que faciliten el trabajo individual, como computadores, tableros táctiles, mesas especiales, sillas ergonómicas, etc.</p>
	Interface persona - tarea)		
(conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	<p>Las mejoras frente las condiciones generadas por el síndrome de Burnout y carga mental deben radicar en: mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los docentes, y su formación, en cuanto a las necesidades De redefinición de su rol docente tanto en relación a los procesos pedagógicos como a un nuevo, modelo de gestión escolar, que eviten la monotonía en el trabajo y la sensación de estancamiento.</p> <p>Modificar profundamente el enfoque convencional de formación docente, evitando la generación de vicios como la desvinculación de los saberes con sus prácticas, la reproducción de modelos desactualizados y poco eficientes, de tal forma que la carga mental minimice sus síntomas.</p>

			<p>Integrar formación inicial y en servicio dentro de un plan único de formación.</p> <p>Crear mecanismos permanentes de superación profesional y de formación durante el empleo.</p> <p>Asegurar espacios horizontales para que los docentes puedan compartir y analizar su práctica.</p> <p>Fortalecer el carácter profesional del trabajo docente como la estrategia a largo plazo, para la prevención de enfermedades como el síndrome de Burnout y la carga mental.</p> <p>Hacer de la profesión docente dentro de la institución un espacio relevante para la comunidad, que conlleve altos niveles de autoestima, a través de programas de incentivos a la calidad y al compromiso.</p> <p>más relevante para su autonomía y responsabilidad frente a los resultados logrados con los alumnos;</p> <p>Promover una política de formación integral para todo el personal vinculado a la educación, no únicamente para los docentes, con el fin de generar corresponsabilidades.</p> <p>Crear centros de excelencia.</p>
	Jornada de trabajo		
(pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	→	Estrés laboral traducido en enfermedades como síndrome de Burnout y carga mental.	<p>Debe acogerse el empleador al código sustantivo del trabajo en todos los aspectos, así:</p> <p>Jornada Laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada</p>

		<p>ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>Horas de Trabajo: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p> <p>Teniendo en cuenta que en determinadas ocasiones el docente debe laborar en horario nocturno, se deben tener en cuenta las regulaciones de ley:</p> <p>El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.</p> <p>El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>Cada uno de los recargos ante dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro</p>
--	--	--

			<p>Descansos Obligatorios</p> <p>El empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado.</p> <p>Además, son fundamentales como ya se ha mencionado las pausas activas y las actividades culturales, recreativas y deportivas.</p>
--	--	--	---

8. Fuentes de Información

8.1. Primarias: Dentro de las fuentes de información primaria, se contó con la colaboración de dos profesionales en psicología laboral e igual número en psicología organizacional, que entregaron a la información necesaria para la investigación realizada.

8.2. Secundarias: Para éste estudio se realizó la revisión bibliográfica de diversas fuentes como trabajos de grados y otras investigaciones realizadas por profesionales, sujetas a revisión, documentadas y producidas a través de prestigiosas instituciones con precisión metodológica, mencionadas anteriormente, dentro del proyecto.

9. Análisis Financiero

Uno de los principales beneficios que se derivan de la creación de una ruta para la mitigación de estrés laboral en docentes de educación superior, es el bienestar que se genera a nivel institucional, por cuanto constituye un mejoramiento en la calidad de vida de los docentes.

Debido al propósito subyacente en una iniciativa de este tipo, la entrega se asocia directamente con la generación de beneficios económicos para la institución educativa en su conjunto, que podrían fácilmente medirse en términos de rentabilidad. Sin embargo, requieren una gran inversión, disposición en tiempo y recursos que se ven reflejados a mediano y largo plazo.

10. Conclusiones y Recomendaciones

10.1 Conclusiones

La escasez de material bibliográfico concerniente a la mitigación de enfermedades psicolaborales en docentes, específicamente de educación superior, hace que la revisión de fuentes secundarias sea compleja y dificultosa, recurriendo para ello a estudios realizados de forma independiente, pero con entidades prestigiosas, como Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de España o la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud, sin embargo, la legislación existente, en materia de SG- SST, permite analizar de forma profunda la posición que en ésta materia tiene el estado Colombiano, así como las estrategias para su abordaje, haciendo fundamental recurrir a las fuentes primarias, que realizan los tratamientos y permiten hacer una excelente recopilación de información sobre la misma.

Como resultado del contraste de la información teórica con las entrevistas a profesionales en Psicología laboral y organizacional, se deduce que las prácticas para el manejo de enfermedades psicolaborales en los docentes, tales como síndrome de Burnout y Carga Mental, mantienen una estrecha relación con la normatividad vigente, en el sentido en que el personal encargado de su tratamiento, reconoce la existencia de las legislaciones en torno a la salud mental y las estrategias creadas para su tratamiento, asumiendo que están direccionadas hacia el Sistema de Salud; por otro lado, tanto desde la investigación teórica, como desde el trabajo de campo se observa la necesidad de estrechar la relación entre la generación y el mejoramiento de las

estrategias de prevención de éstos padecimientos y los beneficios que trate para el estado, las instituciones y el docente, el no llegar a la mitigación.

La generación de rutas de manejo para la mitigación de enfermedades psicolaborales en docentes de educación superior, es fundamental para capacitar al empleador y al docente en cuanto a los riesgos, que acompaña el permitir que éste tipo de padecimientos se generalicen dentro de las organizaciones, además de incluir en la misma la legislación que debe ser conocida, aplicada y exigida por ambas partes.

10.2. Recomendaciones

Por parte del estado, generar una legislación conducente a la aplicación de matrices en riesgos profesionales, para los docentes de educación superior de instituciones privadas que conlleve a la detección temprana de las mismas y por tanto, haga que su tratamiento sea menos costoso, más efectivo y aumente el bienestar del educando.

Por parte del empleador: realizar las matrices de riesgos profesionales que incluyan el síndrome de Burnout y la carga mental, conocer la legislación correspondiente a éste tipo de padecimientos y acompañar en el proceso de mitigación a los docentes que los presenten, como parte fundamental para el mejoramiento de sus instituciones.

Por parte del docente: Reconocer el síndrome de Burnout y la carga mental como enfermedades que ponen en riesgo al docente y su entorno y que por tanto requieren un tratamiento direccionado por personal especializado, con recomendaciones específicas para su mitigación que repercuten en el mejoramiento de su condición personal y familiar y de su institución.

11. Referencias Bibliográficas

Albee, G. (2000). Comentario on prevention and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 28 (6), 845-853.

Cámara de Representantes de Uruguay. (2000). Diario de sesiones de la Cámara de Representantes (Números 2889 - 2894). Recuperado de <http://www.diputados.gub.uy/>

Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. USA: Macmillan Company.

Graue, E., & Cordero, R. (Junio, 2007). *El Síndrome de "Burnout": La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional*. Seminario el ejercicio actual de la melancolía. Universidad Nacional Autónoma de México.

Kelchtermans, G., Strittmatter, A. *Beyond individual Burnout: A perspective for improved schools. Guideline for the prevention of Burnout: In Vandenberghe*. Nueva York: Cambridge University.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2000). Notas técnicas de Prevención. (Número 534). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem/>

Ministerio de Protección Social en Colombia. (2008). Resolución 2646 de 2008(Informe 47059). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>

Moriana, A., Herruzo, J.(2003). *Estrés y Burnout en profesores*. España: Universidad de Córdoba

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Artículo S.O.S (Número 132). Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/revista_special_interactif_dec_2012.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2016). Nota descriptiva de 2014(Número 389).
Recuperado de

Protección de la salud de los trabajadores e Instituto de Trabajo Salud y Organizaciones.
Universidad de Nottingham. (2000). La organización del trabajo y el estrés. (Serie número 3).
Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Ramírez, M., Téllez, C., (2006). *La educación primaria y secundaria e Colombia en el siglo XX*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.

12. Bibliografía

Albee, G. (2000). Comentario on prevention and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 28 (6), 845-853.

Buendía, J. y Ramos, F. (2001): *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.

Cámara de Representantes de Uruguay. (2000). Diario de sesiones de la Cámara de Representantes (Números 2889 - 2894). Recuperado de <http://www.diputados.gub.uy/>

Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. USA: Macmillan Company.

Graue, E., & Cordero, R. (Junio, 2007). *El Síndrome de "Burnout": La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional*. Seminario el ejercicio actual de la melancolía. Universidad Nacional Autónoma de México.

Kelchtermans, G., Strittmatter, A. *Beyond individual Burnout: A perspective for improved schools. Guideline for the prevention of Burnout: In Vandenberghe*. Nueva York: Cambridge University.

López, L., Martín, M., Fuentes, G., García, G., Ortega, T., Cortés, P., García, P. (2000): "El síndrome de Burnout en el personal sanitario", Instrumentos de medida. *Medicina paliativa*, vol.7, nº 3, pp. 94-100

Masilla, F. (2011) Manual de riesgos profesionales en el trabajo: teoría y práctica. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

Mingote, J.C. (1998): "Síndrome Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional". *Formación médica continuada*. (Versión electrónica) Vol. 5, nº8, pp. 493.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2000). Notas técnicas de Prevención. (Número 534). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem/>

Ministerio de Protección Social en Colombia. (2008). Resolución 2646 de 2008 (Informe 47059). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>

Moriana, A., Herruzo, J.(2003). *Estrés y Burnout en profesores*. España: Universidad de Córdoba

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Artículo S.O.S (Número 132). Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/revista_special_interactif_dec_2012.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2016). Nota descriptiva de 2014(Número 389).

Recuperado de

Organización Mundial de la Salud (OMS). CIE-10. *Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades*. División de salud mental. Ginebra. (Ed. Esp de Meditor). Madrid. 1992. 63-84.

Peiró, J. M. y Salvador, A. (1993): *Control del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema.

Protección de la salud de los trabajadores e Instituto de Trabajo Salud y Organizaciones. Universidad de Nottingham. (2000). La organización del trabajo y el estrés. (Serie número 3). Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Ramírez, M., Téllez, C., (2006). *La educación primaria y secundaria e Colombia en el siglo XX*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.

Ramos, F. (1999): El Síndrome de Burnout. Madrid: Klinik, S.L.

13. Anexos

Anexo 1

Modelo Entrevista

Formato de consentimiento informado

ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES PSICOLABORALES EN DOCENTES

Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Lea a continuación los objetivos y condiciones del mismo.

El estudio tomará alrededor de 30 minutos.

Si usted quiere no tiene que participar en el estudio.

Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

Esta entrevista se realiza por con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: *Enfermedades psicolaborales en docentes y como mitigarlas*.

Por ello se indagara sobre cómo se determina en un paciente las enfermedades psicolaborales y cómo se deben tratar, de esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Puede saltar cualquier pregunta si no quiere contestar

Cuando compartamos los resultados del estudio, con datos obtenidos de documentos no incluiremos su nombre.

La información obtenida por medio de sus respuestas y la observación será completamente confidencial, es decir que ningún miembro externo a las personas mencionadas anteriormente tendrá acceso a su información personal y en los resultados del estudio no se le mencionará directamente sino que serán presentados los resultados globales.

Sí así usted lo desea por favor marque sus datos y firme la parte inferior de la hoja, sin embargo en cualquier momento del proceso usted puede expresar su deseo de retirarse del estudio y no participar.

Gracias por su atención y colaboración.

Yo _____ identificado con el número de cédula _____ de _____ acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

C.C:

ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE ENFERMEDADES PSICOLABORALES EN DOCENTES

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta de seis preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

Nombre del profesional* (Opcional):

Profesión u especialidad:

Años de experiencia en el campo:

1. ¿Cuál es el procedimiento que se realiza para valorar si un paciente tiene una enfermedad como estrés laboral o síndrome de Burnout?
¿Cuál es el tratamiento que sigue para mitigar el Estrés laboral y/o Síndrome de Burnout en un paciente?
1. ¿Cuál es el seguimiento que desde el sistema de salud que se hace a un paciente con una enfermedad psicolaboral derivada por el estrés y/o síndrome de Burnout?
2. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el trabajador cuando presenta este tipo de enfermedades?
3. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el empleador cuando presenta este tipo de enfermedades?
4. ¿Qué otra recomendación importante debe tener en cuenta la organización o entidad a la cual está vinculado el trabajador que presenta este tipo de enfermedades?

Anexo 2

Formato de consentimiento informado **ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES PSICOLABORALES EN DOCENTES N°1**

Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Lea a continuación los objetivos y condiciones del mismo.

El estudio tomará alrededor de 30 minutos.

Si usted quiere no tiene que participar en el estudio.

Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

Esta entrevista se realiza por con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: *Enfermedades psicolaborales en docentes y como mitigarlas*.

Por ello se indagara sobre cómo se determina en un paciente las enfermedades psicolaborales y cómo se deben tratar, de esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Puede saltar cualquier pregunta si no quiere contestar

Cuando compartamos los resultados del estudio, con datos obtenidos de documentos no incluiremos su nombre.

La información obtenida por medio de sus respuestas y la observación será completamente confidencial, es decir que ningún miembro externo a las personas mencionadas anteriormente tendrá acceso a su información personal y en los resultados del estudio no se le mencionará directamente sino que serán presentados los resultados globales.

Sí así usted lo desea por favor marque sus datos y firme la parte inferior de la hoja, sin embargo en cualquier momento del proceso usted puede expresar su deseo de retirarse del estudio y no participar.

Gracias por su atención y colaboración.

Yo EDILMA SANDOVAL MOGICA identificado con el número de cédula 46'671.408 de DUITAMA BOYACA Acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

C.C:

***ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES
PSICOLABORALES EN DOCENTES***

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta de seis preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

Nombre del profesional: EDILMA SANDOVAL MOGICA

Profesión u especialidad: PSICOLOGA

Años de experiencia en el campo:

1. ¿Cuál es el **procedimiento que se realiza para valorar** si un paciente tiene una enfermedad como estrés laboral o síndrome de Burnout?

Para hacer la valoración de si un paciente tiene una enfermedad como estrés laboral o síndrome de Burnout, existen diferentes metodologías una puede ser la identificación por parte del empleador de ausentismo por parte del trabajador dentro del contexto organizacional, otra metodología podría ser cuando el trabajador siente cansancio laboral no tiene ganas de ir a trabajar siente síntomas de depresión de cansancio de fatiga laboral y puede llegar a solicitar unas vacaciones o puede llegar a solicitar una licencia por estos tipos de situaciones.

Para identificar si existe se deben también aplicar unas baterías de pruebas para identificar cuáles son los agentes estresores que están disparando este tipo de enfermedad en el trabajador, llámese estrés laboral o llámese síndrome de Burnout.

Asimismo se pueden usar también entrevistas semiestructuradas a los trabajadores de manera directa, también entrevistar a sus compañeros de área, a los superiores o a los subordinados en caso de que la persona que sufra de esta enfermedad tenga subordinados a ellos también se les puede realizar una entrevista para poder identificar cuáles pueden ser las posibles causas del desarrollo de esta información.

2. ¿Cuál es el **tratamiento** que sigue para mitigar el Estrés laboral y/o Síndrome de Burnout en un paciente?

Primero el paciente o el trabajador mejor debe ser consciente de que padece de la enfermedad de estrés laboral o síndrome de Burnout, muchas personas quizá no se dan cuenta de la enfermedad que están padeciendo porque la confunden con un estrés normal derivado de la cantidad de actividades y compromisos que tiene el día a día y que los lleva a considerar que puede manejar ese tipo de actividades de manera permanente, que se siente agotado, que se siente fatigado mental psicológica espiritual y físicamente

pero que lo puede soportar por es la cantidad de trabajo la cantidad de situaciones que lo lleva sentir cansancio mental y en los otros factores

En este orden de ideas primero la persona tiene que de identificar que está enferma de estrés laboral, en segundo lugar se debe identificar también cuales son los síntomas que se presenta, dependiendo de la persona esta sintomatología va hacer diferente pero en la gran mayoría de persona s los síntomas son que las personas se sienten ociosas se sienten inquietas sienten que les he va pasar algo es decir tienen temor tienen angustia de manera incontrolada y permanente a las diferentes situaciones

Una vez se tiene identificado estos dos aspectos anteriores se debe empezar con un proceso terapéutico para poder autorregularse o autorregular este tipo de condiciones y de consecuencias que está generando el estrés y se debe iniciar por aspectos básicos de su vida que como primero se debe iniciar con la organización de las actividades que se pueden desarrollaren en el día adía de una manera realista sin ser ambicioso y sin sobredimensionarse a querer hacer más de lo que esta está al alcance de las posibilidades mentales, físicas y emocionales de uno como persona. Entonces el primero sería manejo de actividades de manera realista en el día a día, esto nos lleva a una segunda actividad que es organizar de manera realista y objetiva el tiempo que uno tiene dentro de la organización, tercero es tomarse pequeños descansos dentro del desarrollo de la jornada laboral como hacer pausas activas y esto se debe hacer en tiempos de dos o tres horas trabajadas para poder diseccionar no solo el cuerpo sino lo más importante la mente. Otra actividad puede ser aprender a decir no cuando considere que le están pidiendo cosas que esta fuera del alcance de sus competencias y de su tiempo laboral siguiente aspecto es que las personas deben aprender a trabajar en equipo cuando se aprende a delegar cuando se aprende a trabajar de manera colaborativa los niveles de estrés bajan por que las responsabilidades se comparten y dentro del desarrollo del trabajo colaborativo cada uno aporta al logro de esos resultados en el día.

Otras de las actividades es mejorar la alimentación se deben tener estilos de vida saludables es decir tener unas dietas balanceadas reducir los niveles de consumo de grasas de harinas de azucares que generan hiperactividad en las personas generan también que el proceso digestivo se altere entonces hay que mejorar las condiciones alimenticias comer mucha fruta mucha verdura porciones razonables acordes con el tamaño y el peso de cada una de las personas he siguiente actividad de prevención seria evitar el acceso de consumo de cigarrillos de licores de caféina en general, la siguiente actividad es descansar de manera acorde a las actividades que uno tiene y que los tiempos de descanso se utilicen realmente en actividades que generen placer que generen bienestar y en general que generen confort es decir que la implementación de los tiempos de ocio sean para lograr la tranquilidad y lograr desesteres.

Otra actividad es autorregularse porque muchas veces nosotros estamos convencidos de que entre más trabajo tengamos y mayor responsabilidad más importantes somos y no nos damos cuenta que nos estamos es haciendo daño nosotros mismos entonces también hay que empezar hacer conciencia de cuáles son las capacidades que uno tiene, y eso me lleva a tener unos procesos de autorregulación y saber cuál es el alcance de mis

condiciones de mis habilidades y de mis competencias para poder tener tiempos laborales armoniosos efectivos eficientes y productivos

Y para esto y para lograr esto anterior que menciono pues primero hay que tener la actitud la conciencia adoptar un lenguaje propositivo asertivo positivo y no estar con el pesimismo de que tengo mucho trabajo, pero me toca hacerlo tengo mucho trabajo pero no puedo descansar porque necesito el trabajo, mis responsabilidades son tan altas que no me puedo parar porque estoy o muchas personas dependen de mi o unos procesos dependen de mí, ser conscientes de que también se pueden descargar algunas situaciones y que se puede organizar el tiempo como ya se mencionaba anteriormente pero todo parte desde una actitud positiva y desde un lenguaje asertivo en que a las diferentes situaciones o problemas que se me presenten en el desarrollo de mis actividades que pueden encontrar soluciones a partir de la comunicación asertiva partir del trabajo colaborativo, a partir del reconocimiento de las competencias y de la importancia que otros colaboradores dentro de la organización también puede llegar a tener. Y por último considero que otros de los aspectos es hablar y expresar cuando empieza a sentir cansancio y fatiga laboral es decir lo que decía inicialmente cuando uno empieza sentir que su trabajo no le llena, que su trabajo le está generando des confort, cuando yo abro los ojos en la mañana para irme a trabajar cuando tengo conciencia una vez me despierto me genera malestar porque tengo que ir a trabajar, no quiero ir a trabajar, no quiero entrar a la empresa pero me toca. hacer ese tipo de pensamientos empiezan a lacerar la parte psicológica y de una u otra manera empieza todo lo que es la afectación psicológica la afectación emocional la afectación física generando este tipo de enfermedad entonces hay que hablar hay que expresarlo a las personas directamente responsables como son los jefes inmediatos o escalar la condición a los jefes superiores para solicitar o tiempos de descanso o una rotación de puestos de trabajo o de sede si hay lugar para ello con el fin de minimizar la carga laboral o el estrés laboral que estoy empezando a sentir y así empezarlo a autorregular y no permitir que este llegue y se desencadene una enfermedad como síndrome de Burnout.

3. ¿Cuál es el seguimiento que desde el sistema de salud que se hace a un paciente con Una enfermedad psicolaboral derivada por el estrés y/o síndrome de Burnout?

Pues lamentablemente en Colombia este tipo de enfermedades no es que sean muy tenidas en cuenta por el sistema de salud generalmente cuando se identifica que es una enfermedad derivada de una condición laboral o un estrés laboral pues lo que se hace es un seguimiento a través de terapias psicológicas pero de manera esporádica y sin darle la importancia que realmente necesita o requiere este tipo de enfermedad.

4. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el trabajador cuando Presenta este tipo de enfermedades?

Con relación a esta pregunta la respuesta va correlacionada con el segundo punto sobre cuál es el tratamiento que sirve para mitigar, primero manejar una agenda y unas actividades que estén al alcance de sus competencias, segundo organizar y manejar el tiempo laboral, tercero tomar pautas activas dentro de las jornadas laborales, cuarto aprende a decir que no cuando no se está al alcance del desarrollo de competencia o del tiempo quinto, aprender a trabajar en equipo de manera colaborativa con los otros

miembros del equipo de trabajo, sexto tener estilos de vida saludables séptimo evitar el consumo de alcohol cigarrillo y de sustancias psicoactivas, octavo los tiempos de ocio aprovecharlos para desarrollar actividades que generen desestrés, noveno manejar una actitud y un lenguaje propositivo y asertivo y por ultimo expresar los sentimientos y las emociones que están generando la dificultad.

5. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el empleador cuando Presenta este tipo de enfermedades?

Activar una gran alarma de qué es lo que está pasando al interior de mi organización, desde la parte de la gestión, de la organización, desde la característica de la organización. Hacer el análisis de cuáles pueden ser los principales detonantes para que mis colaboradores, para que mis trabajadores estén presentando este tipo de enfermedades, revisar el programa de riesgo psicosocial, hacer los controles y analizar cuáles son los indicadores que me están arrojando este tipo de enfermedades y tomar acciones preventivas de control para minimizar o mitigar o desaparecer este tipo de enfermedad

6. ¿Qué otras recomendaciones importantes debe tener en cuenta la organización o entidad a la cual está vinculado el trabajador que presenta este tipo de Enfermedades?

Implementar un programa especial de riesgo psicosocial de bienestar social, Hacer alianzas con la ARP u otras organizaciones que ayuden a generar actividades que midan y que lleguen a impactar para minimizar este tipo de situaciones ya que es una de las enfermedades que más impacta en el desarrollo de la productividad y el logro de los indicadores esperados para la organización

Anexo 3

Formato de consentimiento informado

ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES PSICOLABORALES EN DOCENTES N°2

Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Lea a continuación los objetivos y condiciones del mismo.

El estudio tomará alrededor de 30 minutos.

Si usted quiere no tiene que participar en el estudio.

Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

Esta entrevista se realiza por con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: *Enfermedades psicolaborales en docentes y como mitigarlas*.

Por ello se indagara sobre cómo se determina en un paciente las enfermedades psicolaborales y cómo se deben tratar, de esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Puede saltar cualquier pregunta si no quiere contestar

Cuando compartamos los resultados del estudio, con datos obtenidos de documentos no incluiremos su nombre.

La información obtenida por medio de sus respuestas y la observación será completamente confidencial, es decir que ningún miembro externo a las personas mencionadas anteriormente tendrá acceso a su información personal y en los resultados del estudio no se le mencionará directamente sino que serán presentados los resultados globales.

Sí así usted lo desea por favor marque sus datos y firme la parte inferior de la hoja, sin embargo en cualquier momento del proceso usted puede expresar su deseo de retirarse del estudio y no participar.

Gracias por su atención y colaboración.

Yo DIANA PAOLA BOHORQUEZ identificado con el número de cédula 1012019215 de BOGOTA acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

C.C:

**ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES
PSICOLABORALES EN DOCENTES**

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta de seis preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

Nombre del profesional: DIANAN BOHORQUEZ

Profesión u especialidad: PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

Años de experiencia en el campo: 7 AÑOS

1. ¿Cuál es el procedimiento que se realiza para valorar si un paciente tiene una enfermedad como estrés laboral o síndrome de Burnout?

Primero hay que determinar varios factores por los cuáles algunas personas pueden sufrir de estrés o depresión u otro problema y no precisamente tenga que ver con su área laboral a veces puede ser problemas familiares o sociales o una acumulación de ambas cosas.

Igual se entra a determinar el origen del estrés. Normalmente el empleador empieza a ver cambios que esta ligados al comportamiento y bajas en su desempeño, no obstante el trabajador enfrenta su situación de no cumplir con sus responsabilidades, Luego de esto ya se mirarían el proceso a seguir teniendo en cuenta el miedo de la persona a perder su trabajo y más si está bajo presión no sólo por el acoso laboral q puede estar sufriendo. Sino por su familia o la situación económica por la que está pasando.

Una vez el trabajador en la organización se le encuentran síntomas de este tipo de enfermedad se procede hacer una encuesta cuyo contenido enfoca preguntas de carácter social, psicoafectivo y laboral, una vez está realizada la encuesta se analiza dando valores que de un patrón sobre la posible causa, otra herramienta es una entrevista con el trabajador donde exprese sus necesidades y deje fluir sus preocupaciones y necesidades con el fin de reunir más información para y así establecer el tipo de patología que puede estar padeciendo. Es necesario también tener la lista de actividades realizadas por el trabajador y la trazabilidad de estas si hay un aumento o disminución tanto de trabajo como de responsabilidades, se remitirá con la EPS dejando a disposición del profesional.

2. ¿Cuál es el tratamiento que sigue para mitigar el Estrés laboral y/o Síndrome de Burnout en un paciente?

Al identificar el problema se le hará un proceso de orientación teniendo en cuenta el deseo del paciente ya que estos tienen sentimientos de culpa por el acoso que están sufriendo y liberarse de esa culpa puede ser difícil. Por eso el primer paso es que ellos reconozcan que son víctimas y que nada justifica tal acoso. Reconocer que están padeciendo de una enfermedad, para ellos no es fácil, ya que sienten que ellos son los culpables. Entonces se realiza una terapia en la que se involucre la familia ya que si ella cuenta con el apoyo de un ser querido va ser de gran ayuda ya que es mucho más fácil que acepte el problema y vea la situación desde otra perspectiva. Este proceso es largo pero significativo. Y la idea es que la persona empiece a pensar en su bienestar emocional donde sea capaz

de cuidarse o valerse por sí misma sin sentir ni la presión ni el miedo por las consecuencias de hacer lo correcto, si la carga laboral es alta se determina bajarla y quitar responsabilidades, dar vacaciones de ser necesario, hacer terapias donde exprese sus intenciones y pensamientos. Estas se determinan según la necesidad, pueden variar entre 8 días y un mes hasta que el paciente supere su situación, establecer horarios y nuevas formas de realizar actividades, muy importante hacer que el paciente cumpla con lo recomendado entre lo más usual tiempos de trabajo, tiempos de descanso, tiempo familiar, hábitos alimenticios y practicar algún deporte este último es importante ya que se ha demostrado su gran ayuda en este tipo de enfermedades.

3. ¿Cuál es el seguimiento que desde el sistema de salud que se hace a un paciente con una enfermedad psicolaboral derivada por el estrés y/o síndrome de Burnout?

Bueno en el paciente debe hacerse un seguimiento continuo ya que para ellos no es fácil y en cualquier momento pueden recaer. Además si se presenta otros inconvenientes ya sean familiares o sociales pues esto puede afectar. En lo personal no estoy de acuerdo con ningún tipo de medicamento ya que algunos son bastante dependientes y prefiero terapias en las que las personas vean otra oportunidad. Obviamente esto trae consecuencia como ansiedad y depresión. Pero es importantes tener el apoyo de la familia para que este proceso termine de la mejor manera.

La vigilancia es un componente esencial para determinar el camino y los cambios que se den derivados del tratamiento por ello se debe atender a las sesiones o citas programadas con los psicólogos y se reitera que un tratamiento con un psiquiatra no es adecuado para estas enfermedades, el sistema de salud en Colombia no establece protocolos o encaminamientos al trato de estas enfermedades por lo que esto queda en manos de profesionales que determinen la forma de tratamiento para las personas que las padezcan.

4. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el trabajador cuando presenta este tipo de enfermedades?

El trabajador que padezca alguna enfermedad psicosocial y que a través de un instrumento ya sea determinada como síndrome de Burnout o carga mental deberá empezar por aceptar su enfermedad y no negarse a esta ya que muchas veces esto es una gran tendencia cuando se encuentra un paciente con este tipo de patologías, entonces debe dirigirse a su EPS donde será evaluado por profesionales que determinen el grado o nivel de su enfermedad una vez estos dictaminen el paciente deberá atender las indicaciones, si es síndrome de Burnout también deberá reevaluar su carga laboral, el nivel de responsabilidad que se está generando en él, el tiempo necesario para el desarrollo de su trabajo contrastándolo con el tiempo libre y familiar, y no sentirse culpable por no cumplir con todas sus tareas. Si es necesario bajar las horas laborales, buscar nivelar su estado y cansancio físico y mental, y por último hacer actividades que generen descanso. Si tenemos en él una carga mental a las indicaciones del profesional se le puede hacer acompañamientos familiares como parte importante en estos tratamientos, designar parte de su trabajo o de actividades a sus compañeros de área, hacer notar su alto grado de trabajo, tomar tiempos de reposo de gran calidad y no dejar que los problemas generados se trasladen a su hogar o entorno donde desarrolla o vive su tiempo libre.

5. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el empleador cuando presenta este tipo de enfermedades?

El empleador deberá prestarse a las recomendaciones realizadas por los profesionales, el primer paso que debe cumplir es dar al trabajador el acompañamiento en todo el desarrollo de su tratamiento, dar los permisos y tiempos necesarios para que el trabajador pueda bajar su estado de alteración y sentir menos fatiga, evaluar si el nivel de trabajo que se venía realizando por parte del trabajador es muy alto, dar o generar nuevas herramientas que ayuden al trabajador en sus funciones y de ser necesario reducir sus actividades, evaluar el posible riesgo que está generando esta situación y a través del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo desarrollar acciones correctivas para que no se generen nuevos casos de estrés y frenar los posibles que se estén dando, dar a entender al trabajador que esta enfermedad no es culpa de él por el contrario demostrarle que es muy importante para la organización tenerlo bien de salud desarrollando sus funciones, también que no van a prescindir de él, por último se deberá vigilar al trabajador y así determinar si el manejo que se le está dando está surgiendo efectos positivos y si se está cumpliendo lo establecido por el tratamiento

6. ¿Qué otras recomendaciones importantes debe tener en cuenta la organización o entidad a la cual está vinculado el trabajador que presenta este tipo de enfermedades?

Por parte de la organización se debe de determinar cuál es el foco de la enfermedad analizar en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que acciones o recomendaciones se han ejecutado e implementado para evitar esto, organizacionalmente contextualizar al personal de esta situaciones y las medidas y correcciones de plan de choque que se van a tomar para minimizar la posible afectación de otros individuos, hacer verificaciones del cumplimiento de los tiempos para las pausas activas y actividades de esparcimiento que deben realizarse, buscar el acompañamiento de profesionales que ayuden a enfrentar la emergencia, informar a la ARP en busca de alternativas para fortalecer el sistema de prevención también estar dispuesto a generar los cambios necesarios en las cargas laborales y espacios de trabajo para proteger al trabajador y siempre tener en claro que es una obligación y responsabilidad de la organización la salud del trabajador.

Anexo 4**Formato de consentimiento informado
ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE EMFERMEDADES
PSICOLABORALES EN DOCENTES N°3**

Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Lea a continuación los objetivos y condiciones del mismo.

El estudio tomará alrededor de 30 minutos.

Si usted quiere no tiene que participar en el estudio.

Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

Esta entrevista se realiza por con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: *Enfermedades psicolaborales en docentes y como mitigarlas*.

Por ello se indagara sobre cómo se determina en un paciente las enfermedades psicolaborales y cómo se deben tratar, de esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Puede saltar cualquier pregunta si no quiere contestar

Cuando compartamos los resultados del estudio, con datos obtenidos de documentos no incluiremos su nombre.

La información obtenida por medio de sus respuestas y la observación será completamente confidencial, es decir que ningún miembro externo a las personas mencionadas anteriormente tendrá acceso a su información personal y en los resultados del estudio no se le mencionará directamente sino que serán presentados los resultados globales.

Sí así usted lo desea por favor marque sus datos y firme la parte inferior de la hoja, sin embargo en cualquier momento del proceso usted puede expresar su deseo de retirarse del estudio y no participar.

Gracias por su atención y colaboración.

Yo LAURA CAMILA PARRA DALEMAN

Identificado con el número de cédula NO de NO Acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

C.C:

***ENTREVISTA SOBRE MITIGACION DE ENFERMEDADES
PSICOLABORALES EN DOCENTES***

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta de seis preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

Nombre del profesional: LAURA CAMILA PARRA DALEMAN

Profesión u especialidad: PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

Años de experiencia en el campo: 4 AÑOS

- 1) ¿Cuál es el procedimiento que se realiza para valorar si un paciente tiene una enfermedad como estrés laboral o síndrome de Burnout?

Cuando se tiene un paciente se habla desde un enfoque clínico desde un sistema de salud la norma no exige unos lineamientos pero en lo procedimental se realizan risk, entrevista, preguntas libres o formatos con preguntas que nos ayude a determinar si hay enfermedad y en lo posible su grado. El síndrome Burnout es un tipo de estrés laboral que es crónicos el nivel máximo del estrés laboral coloquialmente se llama síndrome de trabajador quemado, podemos hablar como síndrome a un conjunto de cosas que se manifiestan si estos síntomas no se manifiestan nos puede hablar de un síndrome, si ya determinamos los síntomas entramos a tratarlos de forma directa, hay síntomas a nivel físico y síntomas a nivel emocional que son falta de energía, cansancio hasta reducción de su reacción física y en la parte mental desmotivación, bajo rendimiento en su desempeño en lo laboral, ansiedad nerviosismo alteraciones emocionales y hasta llegar persecución, personalmente se empezará haciendo unas simples preguntas subjetivas que al responderlas podemos evaluar de forma leve si hay un posible caso si lo hay se sigue por aplicar una batería o una encuesta con unas preguntas enfocadas más objetivamente una vez resuelto este se evalúa este también tiene preguntas no solo sobre su psicosocial a nivel familiar sino también sobre su área de trabajo compañeros de trabajo, jefes inmediatos, personal a cargo y tareas desempeñadas. Si determinamos que es un estrés generado por su trabajo se remite a la EPS encargada de tratar ya con un psicólogo especialista y determinar su tratamiento. Si empezamos a ver que en su tratamiento hay incapacidades temporales largas se puede empezar el proceso para determinar si es una enfermedad laboral y si de ser necesario habría la posibilidad de pensionar al trabajador afectado.

Este procedimiento ya se desarrollara y se tratara como se realiza como cualquier enfermedad laboral

2. ¿Cuál es el tratamiento que sigue para mitigar el Estrés laboral y/o Síndrome de Burnout en un paciente?

Si vamos a empezar un tratamiento para un paciente con alguna de estas patologías es fundamental que este acepte la enfermedad, de no ser así no habrá colaboración ni confianza en el proceso

Desde la experiencia puedo sugerir como parte fundamental del tratamiento como está el entorno de ese trabajador y el tipo de situaciones a las que él se enfrenta y se desenvuelve todos los días por qué se puede tratar el síntoma por fuera pero si la persona regresa nuevamente se verá envuelta en la situaciones que generar la reiteración de esta patología y en los síntomas por ello también hacer una evaluación del entorno y mitigar los riesgos que estén inherentes a este determinar que no solo el trabajador es el personaje que padece o genera si que hay un medio con más individuos que pueden ser los directos generadores de la enfermedad.

Dar una incapacidad temporal al trabajador cuando se empiecen las actividades que nos ayude a bajar esos niveles de estrés altos pues es conveniente retirarlo de su actividad y de sus responsabilidades, normalmente terapias de relajamiento, actividades nuevas y el desarrollo de otras que des focalicen de su vida laboral cotidiana.

Si el tratamiento se aplica sin que el trabajador deje su trabajo se deben bajar de inmediato sus cargas laborales y responsabilidades dándole más tiempos libres y de descanso para así lograr nivelar su nivel el estrés

Se debe hacer que el trabajador realice las actividades que están previstas por los profesionales, entrevistar a sus compañeros de trabajo y jefes o personas a cargo, para así, analizar y evaluar si el proceso se debe seguir, mantener dentro de su rutina los hábitos que se han pactado para que en la enfermedad baje su nivel de afectación, estar alerta ante posibles recaídas que pueda sufrir el paciente.

Otra opción si es necesaria será su reubicación en otra área de la compañía será evaluar su desempeño y grado de satisfacción generado por el cambio.

3. ¿Cuál es el seguimiento que desde el sistema de salud que se hace a un paciente con una enfermedad psicolaboral derivada por el estrés y/o síndrome de Burnout?

Desde el ámbito del el sistema de salud y seguridad en el trabajo en Colombia el estrés laboral llámese carga mental o síndrome de Burnout no tienen un procedimiento o guía que determinen un procedimiento en especial para tratar estas patologías, si bien hay leyes que exigen la garantía del tratamiento de sus enfermedades solo habla generalmente que no se puede negar este derecho, no es fácil determinar guías de enfermedades psicolaborales y las baterías creadas tienen falencias para ser aplicadas, normalmente el profesional es quien determina procedimientos y genera los conceptos bajo su conocimiento.

4. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el trabajador cuando presenta este tipo de enfermedades?

El trabajador deberá seguir el tratamiento aplicado por el profesional las indicaciones y recomendaciones cuando hay una reinclusión a su puesto de trabajo después de una ausencia este deberá tener muy claro su rol, de no ser así, es factible que la patología se repita en él, las pausas

activas son fundamentales en este tipo de tratamiento por ello se debe saber que estos tratamientos también dependen en alto grado el compromiso del trabajador con estos, su relación familiar también cobra importancia ya que estos beneficios son mutuos y si el trabajador nota cambios positivos en esto ayudar a mantener sus nuevos hábitos, los tiempos, las actividades y su bienestar son elementos primordiales que en gran parte son responsabilidad de manejo por parte de él.

5. ¿Cuáles son las pautas más importantes que debe seguir el empleador cuando presenta este tipo de enfermedades?

El empleador está obligado según la legislación colombiana a garantizar a sus trabajadores un ambiente de trabajo saludable e higiénico, por tanto una vez se haya desarrollado algún tipo de patología en un trabajador y se demuestre que fue generada en su labor, el empleador será responsable por ello la ARP y la EPS son responsables del trato de este paciente como garantía del empleador de estar cumpliendo la normatividad, pero también este también está obligado estar presente y participativo de todo procedimiento o tratamiento que se le haga al paciente.

Evaluar con el personal de la ARP los posibles riesgos que generaron la enfermedad para así tomar decisiones en busca de minimizar o cortar de inmediato con esto

Deben estar enterados del tratamiento de su trabajador y obligados bajo la norma garantizar su debido tratamiento y se le respete su funcionalidad dentro de la organización.

6. ¿Qué otras recomendaciones importantes debe tener en cuenta la organización o entidad a la cual está vinculado el trabajador que presenta este tipo de enfermedades?

La organización debe estar al tanto de las normas que se estén emanando sobre la seguridad y salud en el trabajo pues no solo basta con cumplir la normatividad en el caso de ver que en su organización se ven enfermedades a pesar de cumplir con la ley se deberán tomar acciones correctivas encaminadas a la mejora de las condiciones laborales

Una vez se tomen medidas para evitar se generen enfermedades ejercer un control si el plan que se está llevando a cabo está dando resultado y si no buscar ayuda a profesionales en el área que ayuden a evitar a través de mejora del plan.

Anexo 5

DIVISION GESTION DEL TALENTO HUMANO						Formato Auto reporte de Condiciones de trabajo						F 007 CSST 021				
CIUDAD												FECHA	dd	mm	AAA	A
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO																
INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR																
PRIMER APELLIDO				SEGUNDO APELLIDO				NOMBRES				IDENTIFICACIÓN				
SEX	F	M		EDAD (años)	ESTADO CIVIL	Casado	Soltero	Unión Libre								
EPS				AFP				ARL								
Cargo								Unidad / Dependencia								
¿Qué equipos opera?																
Señale con una X si esta expuesto a alguno de estos riesgos :																
PELIGRO	SI	NO	FUENTES DEL PELIGRO						OBSERVACIONES							
FÍSICO			Disconfort térmico. (temperaturas extremas)													
			Ruido (de impacto, intermitente y continuo)													
			Iluminación (Luz visible por exceso o deficiencia)													
			Vibración (cuerpo entero o segmentaria)													
			Presión atmosférica (normal y ajustada)													
			Radiaciones ionizantes (Rayos X, gamma, Beta y Alfa)													
			Radiaciones No ionizantes (laser, ultravioleta, infra rojos, microondas)													
QUÍMICO			Material particulado													
			Fibras													
			Gases y vapores													
			Polvos orgánicos, inorgánicos													
			Líquidos (nieblas y rocíos)													

CARGO: Profesional Oficina Estructuras y Procesos	CARGO: Coordinador Estructuras y Procesos	CARGO:			
FECHA: 11 / 08 / 2015	FECHA:	FECHA:			

Tomado de <https://www.ucatolica.edu.co/portal/wp-content/upload>