



**PROPUESTA INTEGRAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS  
Y AFRONTAMIENTO ANTE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN  
DOCENTES.**

**MARYI LORENA BERNAL GONZÁLEZ  
YULY MIREYA GONZÁLEZ CORTES  
MIGUEL ANGEL ARTEAGA SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
FACULTAD DE POSGRADOS  
BOGOTÁ D.C.  
AÑO 2016**

**PROPUESTA INTEGRAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS  
Y AFRONTAMIENTO ANTE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN  
DOCENTES.**

**MARYI LORENA BERNAL GONZÁLEZ  
YULY MIREYA GONZÁLEZ CORTES  
MIGUEL ANGEL ARTEAGA SÁNCHEZ**

Monografía de grado presentada como requisito para optar por el título de Especialista en  
Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Lic. JULY PATRICIA CASTIBLANCO ALDANA**

Asesora de investigación

**UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
FACULTAD DE POSGRADOS  
BOGOTÁ D.C.  
AÑO 2016**

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	5
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	5
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
2.3. ANTECEDENTES .....	6
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	10
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
4.1. JUSTIFICACIÓN.....	10
4.2. DELIMITACIÓN.....	13
4.3. LIMITACIONES.....	13
5. MARCOS DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
5.1. MARCO TEÓRICO.....	15
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	25
5.3. MARCO LEGAL .....	29
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
7. DISEÑO METODOLOGICO .....	36

7.1	FASES DE LA INVESTIGACIÓN .....	36
7.2.	MUESTRA.....	40
8.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	41
8.1.	FUENTES TERCARIAS .....	41
9.	RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN .....	41
9.1.	RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	41
9.2.	PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA .....	51
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	64
10.1.	CONCLUSIONES .....	64
10.2.	RECOMENDACIONES .....	67
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	69

## **1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes.

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En todas las profesiones se está expuesto a diversas clases de riesgos que alteran el estado de salud de las personas. En los últimos años, el riesgo psicosocial ha sido objeto de mayores estudios luego de evidenciarse que existen demasiadas actividades y produce en la persona una sobrecarga de este y en los docentes una mayor presencia de síntomas de estrés, bajo estado emocional, decaimiento y frustración por los resultados obtenidos, baja autoestima, ausentismo, aburrimiento, la ansiedad, pérdida de confianza e irritabilidad. El estudio de estos síntomas no es solo por el requerimiento legal aplicable a Colombia, sino también porque han aumentado los reportes de patologías relacionadas con este riesgo.

Hoy en día se habla de los diferentes tipos de estrés; laboral, familiar, estrés urbano, etc. En su definición más básica, el estrés laboral se refiere a los problemas en términos de comportamiento y desempeño que las personas presentan en su lugar de trabajo. Este factor está muy relacionado con el riesgo psicosocial, y es un fenómeno de estudio y preocupación en la seguridad social de las empresas y/o instituciones educación, debido a su vinculación directa con la productividad y rendimiento del individuo.

Es importante mencionar que el estrés no discrimina por rangos laborales o por niveles socioeconómicos; en realidad puede afectar a cualquiera, sin importar la clase de trabajo que se tenga. Afecta tanto a dirigentes como a empleados de cualquier oficio, para nuestro estudio nos enfocaremos a los profesores de colegios y/o universidades de educación superior.

Para el estudio de esta investigación los factores de riesgo en carga mental deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea, puede convertirse en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando se desequilibra su relación con la actividad realizada o entorno.

El problema que se quiere abordar en esta investigación está relacionado con el estado emocional de los profesores en el ámbito psico -socio-laboral y los efectos que han tenido en los colegios y/o instituciones de educación superior; siendo la universidad ECCI una de ellas, en la cual se quiere aportar a los estudios investigativos ya realizados, una propuesta integral de afrontamiento sobre la salud física y mental de los profesores. De igual manera en seguridad y salud en el trabajo actualmente se encuentra en proceso de estructuración de acuerdo a las exigencias y reglamentaciones que plantea el Ministerio de Salud y Protección Social y otros entes reguladores del Sistema General de Seguridad Social en Salud del país; es por eso que se hace necesario realizar un análisis de los factores Psicosociales enfocados a la salud física y mental de los profesores, determinando unas estrategias de afrontamiento de este factor de riesgo y las acciones de mejora que se deben implementar.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los elementos que debe contener una Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes?

## **2.3. ANTECEDENTES**

Diferentes acontecimientos se han presentado a la hora de hablar del riesgo Psicosocial y de la importancia que ha se ido reconociendo para la salud de los trabajadores, es un tema que hoy en día cobra un grado de influencia cada vez de forma más amplia, a continuación se mencionan algunos antecedentes de este riesgo:

El riesgo psicosocial y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fecha a partir del cual hace referencia y la importancia con el que ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Se dice, que hoy hay tres formas prevalentes de referirse al riesgo 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo y de estrés, y 3) riesgo psicosocial. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables.

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema del riesgo psicosocial y sus factores en el trabajo fue “Los Factores psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. En la publicación se constata que la problemática se remonta al menos a 1974, fecha en la que manifiesta un claro llamado por parte de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. Según este organismo internacional menciona que, “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3)

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

Si en la década de los 70' se alerta sobre la sensibilidad y relevancia que existen sobre los efectos que repensarían los factores Psicosociales, en la década de los 80' es donde aparecerían los primeros efectos sobre los trabajadores y comienzan aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema a lo que la OIT expuso sobre el mismo. Así mismo este organismo en 1998 vuelve a referirse al tema en la tercera edición de la enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), en el cual, a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos que intervienen en la salud de la persona.

Por otro lado también existen otros antecedentes referentes al riesgo psicosocial, otros modelos teóricos los factores psicosociales son llamados “estresores”, que no son más que condiciones de trabajo que pueden generar alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos que rodean al trabajador pueden ser causantes de la aparición del síndrome de burnout. (Pando-Moreno M.; Castañeda-Torres J.; Gregoris-Gómez M.; Aguila-Marín A.; Ocampo de Aguila L.; Navarrete R, 2006).

Para la actividad que hace referencia a la docencia, la señora Caramés Baló Rosa, resume en 4 condiciones al riesgo psicosocial, que cada vez más se vuelven características del trabajo docente universitario y afectan la labor: la carga física (número de horas de sedentarismo), la sobre carga mental (exceso de trabajo), la cantidad de tiempo que se utiliza para trabajar la memoria y, los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.). Así mismo se menciona la carga horaria como un factor de riesgo para el agotamiento emocional. (Pando-Moreno M.; Castañeda-Torres J.; Gregoris-Gómez M.; Aguila-Marín A.; Ocampo de Aguila L.; Navarrete R, 2006).

Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que las efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos



psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002).

En Colombia en 2008, estudios realizados señalan que la docencia es una de las profesiones con alta vulnerabilidad a desarrollar el Síndrome de Burnout entendido este como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, que presenta sintomatología física, psicológica y social, esto se debe a la realización simultánea de múltiples funciones y exigencias emocionales por parte de los alumnos, la familia, la administración y ahora por las llamadas redes sociales. En los estudios realizados sobre el síndrome en docentes, se han encontrado factores relacionados, los cuales se pueden agrupar en: Variables organizaciones y propias del trabajo, a estos están asociados: el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, trabajos administrativos, clases con muchos alumnos, el conflicto de rol, problemas con los superiores, compañeros y padres de los alumnos, la legislación educativa, los salarios bajos, los trastornos de conducta y comportamientos de tipo antisocial por parte de los alumnos.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

### **3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Realizar una propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Caracterizar los factores de riesgo psicosocial del gremio docente.
- Identificar los aportes investigativos, teóricos y normativos que se estén desarrollando en la actividad para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial.
- Generar un documento inicial que retome aportes de buenas prácticas que ya se estén desarrollado y aportes que empoderen al docente en el afrontamiento y manejo de los factores de riesgo asociados a la salud mental.

### **4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 JUSTIFICACIÓN**

El riesgo psicosocial hoy en día es uno de los temas más importantes a tratar en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, pues es considerado uno de los factores que afectan de manera notable a la salud de las personas en especial al campo de la docencia, pero ¿a qué se debe este problema?, se considera que el problema deriva cuantiosamente de los lugares de trabajo y ha girado entorno a dos elementos importantes a considerar: la vulnerabilidad individual y las exposiciones extralaborales. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de perjudicar la salud de las personas de forma importante.

Los docentes en el ámbito laboral se ven expuestos a toda clase de riesgos laborales, considerando que el riesgo psicosocial es en el cual se ven más afectados. Como propuesta se realiza esta investigación para que sea un aporte más a las investigaciones que han derivado de este problema, haciendo necesario conocer el inicio y desarrollo en cualquier ámbito laboral y no solo en la docencia, con el objetivo de contribuir a la prevención y el manejo constructivo del tema ya que es uno de los riesgos que más afecta hoy en día a la salud de las personas.

Los riesgos psicosociales, según la Organización Internacional del Trabajo, son: “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (OIT, 1986)

De la anterior definición se puede inferir que los riesgos psicosociales dependen de unos factores ligados a las condiciones propias del trabajo, así mismo también se ven ligados a los propios trabajadores; y pueden originar unas consecuencias negativas para la salud del trabajador, pero también en los resultados del trabajo que este desempeña.

Es importante mencionar que a los profesores de universidades y demás campos de la educación los riesgos psicosociales también pueden presentarse a como es la gestión del trabajo, así como también pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Resaltando algunos ejemplos de condiciones de trabajo que involucran riesgos psicosociales; podemos encontrar que en seguridad y salud en el trabajo este tipo de riesgo involucra las cargas excesivas de trabajo, puede acarrear a que también se presente la falta de participación en la toma de decisiones y la inseguridad de cómo lleva a cabo su trabajo, son problemáticas que se encuentran dentro de este riesgo y que se puede presentar en cualquier persona.

Las situaciones que se encuentran dentro del riesgo psicosocial en especial en el campo de

la docencia conlleva a que esta investigación contribuya con la recolección de información y que se presenten algunas cifras sobre la medición de las situaciones asociadas a los riesgos de salud laboral para poder llegar a minimizar la presencia de esta problemática en los docentes, esto con el fin de brindar un mejor bienestar a que el docente realice de una mejor manera su trabajo obteniendo mejores impactos positivos en la institución educativa.

Es importante mencionar que cualquier actividad laboral contrae diferentes tipos de riesgos a los trabajadores, pero en los últimos años se ha visto que el riesgo de salud mental ha crecido considerablemente, esto se origina a que en las personas que trabajan en la docencia, el estrés laboral ha conllevado a que decaigan en su estado emocional, y en algunos casos la frustración por los resultados obtenidos; según estudios que se han realizado en el país y a nivel internacional.

La legislación colombiana para mitigar este riesgo en el ámbito laboral cuenta con la resolución 2646 de 2008, en donde establece definir los factores que pueden ser causa del estrés ocupacional en el ámbito laboral, así mismo busca analizar los temas que contraen este riesgo psicosocial que como anteriormente se había mencionado resalta temas específicos como el estrés laboral, la carga mental, el síndrome de burnout y hasta el mobbing en el trabajo entre otros, en los cuales la docencia se ve involucrada.

El abordar esta investigación y el poder llegar a involucrar a los docentes en especial, de cómo contrarrestar esta problemática de salud mental de seguro impactará a las diferentes instituciones educativas de educación superior para que el docente pueda llegar a prevenir este riesgo que es tan inherente en la sociedad humana, y porque ¡no!, a los mismos estudiantes para así la universidad tenga reconocimiento por parte del ministerio de protección social de como se está identificando y previniendo este problema, y como a su vez puede llegar a contribuir a la sociedad.

Por otro lado cabe resaltar que para que no se presente este factor de riesgo se deberá planificar la prevención del mismo, buscando la integración de la organización de trabajo,

(las universidades y/o colegios), las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, con el fin de adaptar el trabajo a la persona y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo al que se encuentran involucrados, lo anterior con el fin de reducir los efectos del mismo sobre la salud de los trabajadores, para esta investigación los docentes.

#### **4.2 DELIMITACIÓN**

Para efectos de la presente investigación, se delimita el estudio para los docentes de la ciudad de Bogotá DC. Con búsqueda de información, datos y análisis de riesgo psicosocial que se presentan en los docentes de las universidades de educación superior.

La investigación tiene como finalidad realizar una propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes de esta universidad, al igual está investigación se desarrollara por estudiantes del último módulo de especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, durante el transcurso de 1er cuatrimestre del 2016 entre los meses de Enero - Abril del año 2016.

#### **4.3 LIMITACIONES**

Dentro de los factores adversos que se tendrá en cuenta para la realización de la investigación se tendrá en cuenta las siguientes limitaciones:

Disponibilidad de tiempo debido a responsabilidades laborales y familiares por parte de los investigadores, puede ser un factor a tener en cuenta ya que puede no cumplir con nuestro objetivo general.

La búsqueda de la información va hacer otro de los factores a tener en cuenta por parte del grupo investigador, ya que la información que se valla recolectando en cuanto a riesgo

psicosocial va ser extensa y puede ser poco entendible, así mismo se deben tener claro los conceptos para poder realizar una buena investigación.

Los recursos tecnológicos y de capital son limitaciones que se deben tener en cuenta para la presentación de este proyecto de investigación “Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo Psicosocial en docentes.”, en donde se tendrá la disponibilidad de los horarios laborales, disponibilidad de personal a evaluar.

## **5. MARCOS DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 MARCO TEÓRICO**

En la actualidad el estudio del riesgo psicosocial y los factores de riesgos son de gran importancia para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general. A nivel nacional e internacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto en lo social como en lo laboral, el artículo 25. De los derechos fundamentales en la Constitución política de Colombia, contempla: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en toda sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”; así mismo en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su artículo 56 plantea, de modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores...”. En el artículo 57 de este código, de las obligaciones especiales del empleador. En el numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. De igual manera en el artículo 58. De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa.

Para el contexto de esta investigación se consultó información con bases confiables, en su mayoría son estudios realizados que buscaban identificar la prevalencia del riesgo psicosocial que hoy en día es más conocido como el Síndrome de Burnout, estrés laboral y su relación con el exceso de carga mental y otros factores relevantes que lo generan, a su vez se han encontrado factores que pueden generar este tipo de riesgo y como este puede llegar a afectar a las personas, en especial a las personas que se encuentran trabajando en la educación es decir los docentes que trabajan en las universidades y/o colegios. Así mismo la información encontrada permite comprender como este riesgo puede llegar a

desencadenar un estrés crónico a estas personas, por otro lado también es importante identificar algunas estrategias de intervención que nos permita prevenir la generación de este riesgo Psicosocial a las personas.

### **Factores Psicosociales**

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuentes, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

En las áreas de la salud, seguridad e higiene ocupacional, el análisis de los factores psicosociales se han convertido en temas importantes de investigación en países industrializados y no industrializados, ya que aumenta la probabilidad de que estas condiciones afecten la salud de los trabajadores y a su vez afecte la calidad del trabajo que se desempeña. (Pando-Moreno M.; Castañeda-Torres J.; Gregoris-Gómez M.; Aguila-Marín A.; Ocampo de Aguila L.; Navarrete R, 2006).

Por otro lado otro ente internacional como el ISTAS denomina factores psicosociales: “aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser



precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (ISTAS, 2002)

### **Factores Psicosociales de riesgo o estrés**

En este tema es importante decir que cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides, 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud mental del individuo.

De la misma manera que el número de los factores psicosociales es amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés. Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés. (Ver tabla No. 1)

Según como lo presentaron en su momento Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés que pueden ser generados por la persona en cualquier profesión. Para otros modelos teóricos los factores psicosociales son llamados “estresores”, que no son más que condiciones de trabajo que pueden generar alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos que rodean al trabajador pueden ser causantes de la aparición del síndrome de burnout.

<b>FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL</b>	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, baja remuneración, inseguridad contractual.
Relación familia - trabajo	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

**Tabla No. 1.** Factores de estrés psicosocial según Cox y Griffiths, 1996

Por otro lado el estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Comisión Europea, 2000). Lo anterior es debido a un desajuste entre los trabajadores y las condiciones de trabajo a las que se encuentra expuesto el trabajador para el desarrollo de sus labores.

## **Los riesgos laborales**

Según INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) de España, expone en su legislación los elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo no deben llevar al olvido que su interés básico en salud laboral proviene de su inclusión como formas de riesgos laborales. Según los dirigentes de este instituto el planteamiento primordial consiste en evitar el riesgo y la generación del mismo (LPRL, art. 4. y art 15). En tal planteamiento están todos los tipos de riesgo y como afecta en gran medida al ámbito laboral.

El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido una alarma importante ya que en los últimos años el riesgo laboral ha cambiado el contexto del riesgo, aumentando su afectación de este tanto a la estructura organizacional y psicosocial e involucrando al individuo como primer afectado. Este tipo de riesgos ha hecho que su importancia cobre reconocimiento y así mismo haga parte de los factores psicosociales. Por otro lado se ha determinado por estudios e investigaciones que el riesgo psicosocial debido a los factores psicosociales de origen laboral va en aumento considerablemente, en especial en el sector servicios, involucrando a diferentes labores en especial a los docentes que prestan sus servicios a las universidades y/o colegios.

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999). En términos generales un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Un ejemplo claro es, la violencia en el trabajo o el acoso laboral hoy en día llamado el Mobbing en el trabajo. Una de las características de los

riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves cada día.

En Colombia se opta a través del Ministerio de Protección Social la creación de la Resolución número 2646 de 2008, abordando el tema de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, estableciendo acciones para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los trabajadores y empresarios en la minimización de dichos riesgos, la cual tiene por objeto, “establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo”.

### **Carga mental y fatiga laboral**

El desarrollo de los modernos sistemas hombre-máquina ha venido acompañado por una automatización progresiva que ha generado una reducción sustancial de las demandas físicas impuestas al operador. Sin embargo, por otro lado, la complejidad de dichos sistemas ha dado lugar, en unos casos, a un incremento de las demandas cognitivas generadas y, en otros, a sistemas poco estimulantes con niveles muy reducidos de demanda mental. En ambos casos, las consecuencias pueden ser la degeneración del rendimiento y el incremento de la probabilidad de cometer errores. Del mismo modo, cada vez se llama más la atención sobre cómo los efectos de la exposición a situaciones de sobrecarga y de infracarga mental pueden comportarse de manera acumulativa sobre la persona, dando lugar a un estado de fatiga que puede a su vez degradar el rendimiento de las tareas. Esta obra ofrece una visión estructurada de los distintos modelos explicativos de la carga mental, desde los puramente cognitivos hasta los modelos más integradores, con el fin de establecer un marco teórico comprehensivo del fenómeno. Así mismo, presenta una revisión de los modelos y técnicas de evaluación más relevantes, y estudia las diferencias individuales en carga mental, así como su relación con el estrés. Finalmente, analiza los posibles efectos de

las situaciones de sobrecarga e infracarga, deteniéndose especialmente en los aspectos relacionados con la fatiga laboral.

### **Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout, si bien es generado en un ambiente laboral, es desarrollado de manera individual, algunas personas son más vulnerables que otros a desarrollar el síndrome, de ello depende en parte de las estrategias cognitivas que se tengan para resolver los problemas, estrategias de afrontamiento, del tipo de actividad profesional y del desarrollo de factores de resistencia o de protección que se encuentran ligados a las variables individuales, como el tipo de personalidad y/o rasgos de la misma.

La presencia de situaciones laborales estresantes que puede ser un detonante principal para desarrollar la sintomatología del síndrome de burnout, cuando las estrategias de afrontamiento han sido basadas en la emoción y evitación, conjugado con una baja autoeficacia, ausencia del control emocional y locus de control externo; mientras que si hay un afrontamiento basado en el problema, con niveles de autoeficacia altos, control emocional, locus de control interno, y un estado mental engagement, se reduce la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout.

“El síndrome de burnout (SB) es considerado una respuesta al estrés laboral” (Ortega & López, 2004 citado en Paula Andrea Montoya Zuluaga, Sara Moreno 2012, pág. 3), en este sentido este síndrome, se presenta principalmente en personas que desempeñan cargos o dónde su profesión se concentra en la atención directa de personas, como es el caso de médicos, policías, maestros, abogados, psicólogos, en general personal de servicios humanos. A diferencia con otras profesiones, el síndrome de burnout se desarrolla en personas que tienen por objetivo transmitir un conocimiento a unas terceras personas, con el fin de que se evidencie un cambio positivo basado en dicha información. Cuando no se evidencian estos cambios positivos, los profesionales tienen a frustrarse en su trabajo y a

desarrollar un agotamiento emocional. (Oramas Viera A.; Almirall Hernández P.; Fernández I., 2007).

Se tienen referenciados tres componentes que hacen parte del síndrome de burnout: el primero es el agotamiento emocional, que es la incapacidad de ejercer la empatía emocional con las otras personas, manteniendo en sí, la empatía laboral. La empatía emocional se tiene durante un tiempo y se pierde luego de que las personas se agotan o se frustran. A diferencia del cansancio físico el agotamiento emocional no se recupera descansando por un período de tiempo, sino que se mantienen en el tiempo. El segundo componente, es la despersonalización que se traduce en la frialdad en el trato interpersonal, con mal trato hacia la persona que recibe la atención o el servicio. Por último la baja autoestima profesional, ya mencionada anteriormente. (Oramas Viera A.; Almirall Hernández P.; Fernández I., 2007).

Es importante mencionar el estrés, ya que es una condición considerable para el síndrome de burnout pero no es la causa. Los síntomas de ansiedad y psicossomáticos son parecidos y se presentan en episodios puntuales que exceden la capacidad del individuo. El estrés puede evolucionar a un estado crónico, pero sólo si el agotamiento que puede aparecer es emocional, se puede hablar de burnout. (Oramas Viera A.; Almirall Hernández P.; Fernández I., 2007).

En relación con la edad y los componentes del burnout, algunos autores consideran que con la experiencia, “se desarrollan un conjunto de recursos que le permitan afrontar de manera más adaptativa los retos y exigencias de la profesión, tener además expectativas más adecuadas y por lo tanto agotarse menos emocionalmente, no obstante las relaciones no tienen una tendencia franca, si habláramos en este sentido podríamos plantear que aparezcan relaciones precisas y se comportan de manera diferente en los diversos estudios.” (Moreno y otros 2000; Kokinos, 2006, citados en Oramas Viera A.; Almirall Hernández P.; Fernández I., 2007, pág. 84).

## **El mobbing en el trabajo**

El mobbing en el trabajo (acoso laboral), sigue siendo noticia en diferentes espacios de la vida: en los colegios, en el trabajo, en los barrios, por mencionar alguno de ellos. Sin embargo, los casos de mobbing u hostigamiento en los lugares de trabajo se han incrementado considerablemente no solo en Colombia sino, también en todo el mundo.

A continuación se dan a conocer algunas características de una persona que sufre de mobbing, así como de la de sus acosadores, esperando que dentro de las empresas se puedan identificar aquellas situaciones sospechosas que puedan estar presentándose y que estén relacionadas con este fenómeno. Además los elementos que lo identifican y los factores necesarios para su inicio y desarrollo en cualquier ambiente laboral, con el objetivo de contribuir a la prevención y manejo constructivo del tema.

¿Qué es el mobbing?, ¿qué es el acoso moral? La palabra “mob” ha sido traducida como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” como “acosar, atropellar, atacar en masa a alguien”. Varios son los términos que se están utilizando para hacer referencia a estas situaciones. Se utilizan diferentes expresiones inglesas como mobbing, bossing o salking; y entre las españolas, acoso moral, acoso psicológico, acoso medioambiental o psicosocial, hostigamiento psicológico.

Este término inglés de acoso, hostigamiento, aplicado al ámbito laboral se utiliza para describir situaciones en las que una persona se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por este o por alguno de sus miembros, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica. (Heinz Leymann, 2013).

El acosador suele ser un jefe con cargo de nivel intermedio, con un carácter resentido y

mediocre contra subordinados, ocasionándoles grandes periodos de baja laboral y enfermedad, llegando en algunos casos a la incapacidad permanente, puesto que la finalidad del acosador es que el trabajador acosado desaparezca de la organización o institución.

En el caso de sus compañeros de trabajo, el conflicto viene dado por la competencia que se puede llegar a sostener con personas que desempeñan las mismas tareas en la empresa. El hostigador suele ser una persona mediocre que persigue. Por tanto, a quienes puede hacerle sombra. Su perfil es el de un “Psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre compañeros de trabajo o su silencio ante esta situación, intenta “trepar” rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso. Los rasgos más habituales son “la mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, oportunismo, falta de transparencias”, y algunas descripciones sitúan estos rasgos en el ámbito de las psicopatologías. (Iñaki Piñuel, 2010, citado en Sánchez Milla JJ, 2003).

En la mayoría de los casos, los acosados son personas excepcionales con una gran capacidad de trabajo y sentido de la responsabilidad. Su valía profesional, paradójicamente, es lo que acaba perjudicándoles y poniéndoles en un aprieto. El mobbing afecta a los trabajadores más brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva a los mejores del talento humano de la organización. Su elevado sentido de la ética motiva a que, en muchos casos, renuncien a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno. También se han destacado otras características como alta cualificación, empatía, popularidad, a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva.



## 5.2 MARCO CONCEPTUAL

Es importante mencionar y citar algunos conceptos importantes para el desarrollo de la investigación para poder así dar respuesta a las estrategias de mitigación del riesgo, después de haber conocido unos fundamentos teóricos y modelos de investigaciones realizadas del riesgo Psicosocial. Es importante evaluar las áreas existentes en donde la persona desempeña sus labores para que sean identificados y descritos en la evaluación de todos los riesgos que puedan generar y ocasionar algún peligro.

**Riesgo:** Es la probabilidad de que un evento ocurra (o no ocurra) y afecte desfavorablemente el desarrollo normal de las funciones de la Organización, el área o procesos y le impidan el logro de los objetivos propuestos. (Ministerio de la Protección Social. (2006). Promoción de la Cultura de Auto cuidado y la prevención de los riesgos profesionales).

**Gestión del riesgo:** Es un proceso sistemático, lógico, de mejora continua, de responsabilidad de toda la organización y aplicable para la misma. Así mismo la gestión de los riesgos identifica los eventos potenciales que puedan afectar a la organización y a través de la definición de estrategias para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos propuestos.

**Identificación del riesgo:** Proceso para determinar lo que puede suceder, además existen algunas clases de riesgo para su correcta identificación, entre los cuales se pueden clasificar en los siguientes:

- Por sus consecuencias: Puros, especulativos.
- Por su origen: Antrópicos, naturales.
- Por su evolución en el tiempo: Estáticos, dinámicos
- Por su alcance: Individuales, colectivos

- Por su importancia: Leves o sin importancia, graves o importantes, catastróficos o críticos.

Además dentro de la indentificación nos debemos efectuar preguntas como: Identificar en donde, cuando, porque y como podrían los eventos prevenir, degradar, retardar o potenciar el logro de los objetivos.

**Análisis y evaluación del riesgo:** Es el modelo mediante el cual se relaciona la amenaza y la vulnerabilidad de los elementos expuestos, con el fin de determinar los posibles efectos sociales, económicos y ambientales y sus posibilidades. Se estima el valor de los daños y las pérdidas potenciales, y se compara con criterios de seguridad establecidos, con el propósito de definir tipos de intervención y alcance de la reducción del riesgo y preparación para la respuesta y recuperación.

**Diagnostico de condiciones de trabajo:** forma sistemática de identificar, localizar y valorar los factores de riesgo de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.

**Efecto posible:** la consecuencia más probable (lesiones a las personas, daño al equipo, al proceso o a la propiedad) que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

**Enfermedad laboral:** Según como lo establece la ley 1562 de 2012, es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales (decreto 1477 de 2014), pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**Exposición:** Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgos.

**Factor de riesgo:** Es todo elemento cuya presencia o modificación, aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

**Factores de riesgo físico:** Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

**Factores de riesgo psicolaborales:** Este tema es referido a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultural, etc.,...), tienen la capacidad potencial de producir cambios sociológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, satisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

En la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, se plantea el término importante hoy en día los “Factores de Riesgo Psicosociales” hablando de que no siempre la empresa tiene los recursos para abordar en forma integral los factores de riesgo propios de las condiciones de vida en general, se limitó el concepto a los factores agresivos que genera directamente la organización. Es así que hoy en día se utiliza el término factores de riesgo psicolaborales, en vez de Psicosociales.

**Factores de riesgo por carga física:** Es referido a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, interviniendo el puesto de trabajo y además del diseño que pueden alterar la relación de la persona individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o la producción.

**Sistema de control actual:** Son las medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe tener presente, la clasificación de los factores de riesgo psicolaborales relacionados en la anterior norma (GTC 45).

**Organización del tiempo de trabajo:** Sus principales fuentes generadoras: Turnos; Horas extras; Pausas y/o descansos; el Ritmo (control del tiempo). Dentro de las relaciones humanas, las principales fuentes generadoras se encuentran las relaciones de mando; relaciones Funcionales; la participación (toma de decisiones y/o opiniones).

**Prevención:** Son las medidas, intervenciones o acciones que se realizan con anticipación, con el fin de evitar que se genere un evento de consecuencias negativas.

**Estrés Laboral:** Hoy en día es conocido como un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad.

**Burnout:** Se entiende como síndrome de Burnout, la perspectiva de Maslach y Jackson (1986) que define el síndrome como un agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna forma con personas, es decir, profesiones de servicio o asistenciales.

### **5.3 MARCO LEGAL**

**Ley 9 del 24 de enero de 1979:** Código sanitario Nacional, por cuanto dicta medidas sobre las condiciones sanitarias básicas.

El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional que son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y Proteger la salud de las personas.

**Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979:** Por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Capítulo III - Artículo 2, establece un servicio médico permanente de medicina industrial debidamente organizado, para practicar a todos los trabajadores los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría medico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además de llevar un completa estadística medicosocial.

**Decreto 614 del 14 de marzo de 1984:** Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

El Capítulo I - Artículo 2, Habla de proteger a las personas contra los riesgos psicosociales y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

**Resolución 1016 del 31 de marzo de 1986:** Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos del país.

El artículo 5, artículo 10 y artículo 11, establece que el programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo que tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo, dentro de este deben diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales; también estará constituido por el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, por medio del cual se deben identificar los agentes de riesgos psicosociales mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

**Decreto 1295 del 22 de junio de 1994:** Organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores. Modificada por la Ley 1562 de 2012.

El Capítulo I – Artículo 2, establece como objetivos del Sistema General de Riesgos laborales definir las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

**Decreto 1832 del 03 de agosto de 1994:** Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales

Numeral 42 del artículo 1° señala que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden; Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el

tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva, monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

**Resolución 2646 del 17 de julio de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, presenta de una forma concisa y entendible para el empleado en general, el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud. El Ministerio de Protección incluye en la tabla de Enfermedades laborales las patologías derivadas por el estrés laboral, y para esto se apoya en el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial y contribuir en la toma de decisiones a los laborales en la determinación del origen de las enfermedades derivadas del estrés ya sean estas de origen común o laboral. Para tal caso las empresas deben destinar recursos humanos y económicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos riesgos psicolaborales, es responsabilidad del empleador velar por la salud de sus empleados, el incumplimiento a lo establecido por el Ministerio será objeto de sanción de conformidad con lo dispuesto en los literales a y c del Artículo 91 del Decreto – Ley 1295 de 1994.

**Ley 1562 del 11 de Julio de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Artículo 4: Enfermedad Laboral: es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades labores, pero que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocido como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**Ley 1616 del 21 de enero de 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Título II – Artículo 6, numeral 7, Derecho a recibir incapacidad laboral, en los términos y condiciones dispuestas por el profesional de la salud tratante, garantizando la recuperación en la salud de la persona  
Título IV- Artículo 11, La atención integral en salud mental incluirá acciones complementarias al tratamiento tales como la integración familiar, social, laboral y educativa.

**Decreto 1477 del 05 de agosto de 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

La Tabla establece cinco factores de riesgo ocupacional para la prevención de las enfermedades: químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

- Psicosociales: esfuerzo físico que demanda la ocupación, jornadas laborales extenuantes, movimientos repetitivos y posiciones forzadas que ocasionan 25 padecimientos como trastornos de pánico y ansiedad, estrés, úlcera y gastritis crónica.

**Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014:** Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.



El Manual es un instrumento técnico que ayuda a evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional como consecuencia de una enfermedad, accidente o alteración a la salud mental que tenga un trabajador.

**Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015:** Por la cual se trata sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

En este decreto establece un sistema de gestión de seguridad y salud para el magisterio colombiano, así como, los comités prioritarios y paritarios, que para la Federación son importantes.

También se estableció que debe haber un asesor exclusivo sobre ese decreto de riesgo laboral porque además de quedar en el presupuesto, debe ser un tema que recoja los prestadores de salud para que efectivamente lo ejecuten”, expuso el ejecutivo de Fecode.

Implementar el contenido organizacional y funcional del sistema de gestión de la seguridad y salud, contratar y supervisar a los prestadores de servicios en la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del magisterio, pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y enfermedades y verificar que se preste el servicio médico oportuno en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral, son otros aspectos incluidos en la aplicación de este decreto.

**Resolución 652 del abril 30 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Dando alcance a la formalización del comité de convivencia definido en la Ley 1010 de 2006 que "adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", la resolución 652 define que la

conformación debe ser paritaria dependiendo del número de trabajadores de la empresa y que debe conformarse en cada centro de trabajo cuando la empresa tiene más de 10 trabajadores, así mismo informa cuales son las funciones del comité, de su presidente y del secretario. El comité debe reunirse una vez al mes o cuando sea requerido por una solicitud. La resolución define las responsabilidades del empleador y de la ARP ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

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

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**Resolución 2346 de 2007:** por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Es responsabilidad de las Empresas o Empleadores:

- Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, como mínimo: pre-ocupacionales, periódicas y de retiro.
- Elaborar los perfiles de cargos e informar sobre estos al médico que realice las evaluaciones pre-ocupacionales.

- Enviar al médico evaluador los indicadores epidemiológicos del factor de riesgo y condiciones de salud relacionadas con la exposición, los estudios de higiene industrial del factor de riesgo y los indicadores específicos de las pruebas biológicas realizadas.
- Contratar con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional, con Entidades Promotoras de Salud (EPS) o a médicos como personas naturales siempre y cuando quienes realicen las evaluaciones, sean médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional.

**Resolución 1918 de 2009:** por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Mediante esta resolución se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

"Consagra la posibilidad de que los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, realicen las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, se establece que a cargo de los mismos y del prestador de servicios de salud, estará la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y la historia clínica ocupacional; y se establecen otras reglas relativas a la reserva de estos documentos.

**Resolución 1075 de 1992:** Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Establece en el Artículo 1: Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

## **6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por las características de la investigación se ha catalogado como una investigación de tipo cualitativa, descriptiva.

A partir de la información cualitativa recolectada en el estudio y de la literatura revisada se realiza una descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la comprensión de procesos y fenómenos de la realidad estudiada, lo cual se realiza mediante la observación y análisis de información.

Dentro de la investigación se realizará la identificación y la caracterización de los riesgos Psicosociales, con el propósito de formular una estrategia integral de afrontamiento enmarcada en la descripción del mismo que será informativa y recopilará aportes de otras experiencias internacionales y buenas prácticas de otros contextos para apropiarlas y ajustarlas al contexto de una institución de educación formal en Colombia.

## **7. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **7.1 FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Fase 1: Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del gremio docente.**

Los factores de riesgos psicosociales han tomado gran importancia en los últimos años tanto para las empresas como para el gobierno nacional, queriendo controlar y prevenir los desequilibrios que este genera que posteriormente se ven materializados en enfermedad tanto física como mental. Es por esto que esta investigación busca plantear una propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento.

Para lograr caracterizar los factores de riesgo psicosociales a los que se ven expuestos los docentes se realizaron varias actividades, con el fin de lograr las fases de la investigación:

- Revisión de los factores de riesgos psicosocial según la normatividad vigente en Colombia y literatura técnica en el tema.

- Identificación de los factores de riesgos laborales a los que están expuestos los docentes en los diferentes niveles de educación.

**Fase 2: En la identificación de los aportes investigativos, teóricos y normativos que se están desarrollando para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial,** ha sido importante los aportes que se trabajaron para poder determinar algunas de estas estrategias, y así identificar algunos factores de mitigación para la determinación del riesgo Psicosocial, aunque es difícil la determinación y origen al momento que afecta a la persona.

En todas las profesiones se está expuesto a diversas clases de riesgos que alteran estado salud. El riesgo psicosocial ha tomado una gran importancia en los últimos años ya que han aumentado los reportes de patologías relacionadas con este riesgo. Dentro de los tantos mencionados factores de riesgo Psicosocial, el factor más considerable ha sido el Síndrome de Burnout que se manifiesta principalmente en profesiones de ayuda y/o enseñanza, entre ellas la docencia (Díaz, F., López, A. & Varela, M. T. (2012).

Para nuestro estudio se encontró una investigación realizada en docentes de primaria y bachillerato en la ciudad de Bogotá, Colombia. Donde el Síndrome de Burnout, tiene como resultados que los docentes de bachillerato presentan niveles más altos de Burnout a diferencia de los profesores de primaria, y esto es debido a que las conductas de los adolescentes pueden causar mayor estrés en los docentes que las conductas de los niños. Las estrategias de afrontamiento más comunes, utilizadas por los docentes son la reevaluación positiva y la búsqueda de apoyo social, además se dice que este tipo de estrategias utilizadas por los docentes disminuyen el síndrome de burnout. (Gantiva C.A; Tabares S. & Villa M.C., 2010).

En Colombia se ha empezado a generar una serie de herramientas para la identificación, control y evaluación de los factores de riesgo psicosocial para las empresas apoyándose así con la legislación Colombiana. La ley 1562 de 2012 en su artículo 3° incluye la perturbación psiquiátrica dentro de la definición de accidente de trabajo. Por otro lado en la tabla de enfermedades laborales definida por el decreto 1477 de agosto de 2014 incluye los agentes psicosociales como causa de aparición de estas enfermedades. Aunque en el decreto no se enfatiza la ocupación de docente como un grupo vulnerable a la aparición de enfermedades laborales, si expresa: “cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud” (Tabla de Enfermedades laborales, 2014), determinando como agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional:

- La Gestión Organizacional
- Las características del grupo social de trabajo
- Las condiciones de la tarea
- La carga física
- Las condiciones del medioambiente de trabajo
- La interfase persona-tarea
- La jornada de trabajo

Dentro de los aportes para el afrontamiento del riesgo Psicosocial, se busca que aquellas personas que se dedican a la docencia de colegio y/o educación superior se pretende reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas internas o externas habidas en la transacción entre persona y situación como también en el oficio de persona tarea, ya que se considera que es la raíz del problema.

Es importante mencionar que dentro de los documentos encontrados y que fueron un apoyo considerable para la realización de esta investigación descriptiva se encontró que, los docentes en su ámbito laboral, los problemas de salud mental que atraen son las consecuencias personales que se caracterizan por: no dejar de lado su trabajo en momentos

de descanso compartiendo con su familia, problemas del sueño, cansancio que produce depresión del sistema inmune y aumenta el riesgo de enfermedad, problemas de espalda, cefalea, gastrointestinales, enfermedades coronarias, taquicardia, aumento de enfermedades respiratorias y virales, lo que lleva en algunos casos al abuso de medicamentos tranquilizantes como el alcohol y abuso de café. Por otro lado también abarca consecuencias de insatisfacción laboral que conlleva a la pérdida del interés por su trabajo, la no preparación de charlas para las clases, desinterés por hacer las cosas bien, entre otras. Y finalmente consecuencias sobre la familia por el alto agotamiento y estrés con el que conviven diariamente en su jornada laboral.

Otro de los aportes citados y que se consideraron aporte fue la hecha por, Fueguel y Montoliu, (2005) citado en Gustems, (2014), el cual mencionan como causas principales del estrés docente la diversidad del alumnado, el gran número de alumnos por aula, el excesivo tiempo requerido para la preparación de las materias, las tutorías y las entrevistas con las familias, los escasos materiales de que disponen, los espacios reducidos y la falta de apoyo de personal.(p.61) De Pagés y Reñé, (2008) citado en Gustems, (2014) opinan que la fuente de estrés más directa proviene del alumnado debido a la falta de atención y concentración que las nuevas generaciones han manifestado.

Un aporte realizado en España, según la doctora y profesora Coral Oliver, psicóloga del Centro de Salud Pública de la Universidad Autónoma de Madrid menciona en su investigación que el estrés, la ansiedad, la depresión son las principales enfermedades que causan deserción laboral entre los docentes, así mismo afirma que "Cierta dosis de estrés no es mala; incluso puede ser un factor estimulante de la actividad profesional" es decir que el estrés en situaciones y cantidad apropiada es necesario en la vida del ser humano y si por el contrario se presenta un exceso de estrés puede provocar afectaciones para la salud del docente.

### **Fase 3: Elaboración de la propuesta “Documento inicial para el afrontamiento y manejo de los factores de riesgo asociados a la salud mental en los docentes en la ciudad de Bogotá”.**

Existen muchas estrategias de afrontamiento, y en gran medida sus resultados están determinados por el nivel de adaptabilidad y asertividad de cada individuo; por lo tanto, nuestra propuesta estará basada en fortalecer los valores y competencias de los docentes, mediante el desarrollo de habilidades que le permitan afrontar esos factores que pueden generar inestabilidad emocional, con el propósito de disminuir el impacto y consecuencias generadas por la alteración de la conducta.

Para el diseño de la propuesta “fortalecimiento de las estrategias de intervención” nos fijaremos en los factores intralaborales; ya que al ser intervenidos se dan herramientas fundamentales de afrontamiento y de una u otra manera se busca mitigar todos los factores que afectan las conductas emocionales de los docentes.

#### **7.2 MUESTRA**

Al ser una investigación descriptiva y documental este estudio retomará artículos, libros y ponencias publicados durante los últimos diez años.

Se explorarán documentos de carácter nacional e internacional asociados a salud mental docente y riesgo psicosocial.



## **8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

### **8.1 FUENTES TERCIARIAS**

Las fuentes de información requerida para el desarrollo de esta investigación y dar cumplimiento a los objetivos propuestos, fueron las fuentes terciarias, en donde se destacan los libros, artículos, ponencias de investigaciones, video, artículos de internet y otros.

## **9. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **9.1 RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del gremio docente.**

El gremio docente es unas de las profesiones con un alto riesgo de verse afectado por el factor de riesgo psicosocial, siendo las patologías más frecuentes desarrolladas el síndrome de Burnout y el estrés ocupacional, esto está claramente relacionado con los factores psicosociales principalmente por los intralaborales que terminan afectando los factores extralaborales e individuales.

La importancia de identificar, evaluar, valorar y proponer medidas de intervención y control para los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores es de suma importancia para la intervención de los mismos. Sin embargo para la evaluación del riesgo psicosocial se requiere aplicar un instrumento el cual debe estar validado en el país (Resolución 2646 de 2008), este debe evaluar los siguientes factores psicosociales: intralaborales, extralaborales e individuales y los resultados son la base para establecer planes de mejora.

La labor de los docentes no importando su nivel en el cual se desempeñe es decir primaria,

básica media o superior están expuestos a diversos riesgos que puede alterar el estado de salud, tanto físico como mental, entre los que resaltamos el riesgo biomecánico, por la posturas prolongas, movimientos repetitivos, sobre esfuerzo de la voz; riesgo químicos cuando se tiene manejo de los mismos, riesgo locativos propio de las instalaciones en el cual se desempeña la actividad, y el riesgo objeto de este trabajo. El riesgo psicosocial que bajo la metodología de la guía técnica colombiana GTC 45, describe el peligro en varios aspectos como lo son: Gestión organizacional, características de la organización, características del grupo social de trabajo, contenido de la tarea, interfase personal tarea y jornada de trabajo; si los comparamos con los factores según el Resolución 2646 de 2008 no están muy diferenciados.

Por lo anterior es importante caracterizar cada uno de los factores que se ven involucrados en el proceso que puede llegar a alterar las condiciones de salud de los trabajadores. (Ver tabla 2. Matriz de identificación de riesgos Psicosociales en Docentes).

**Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo del cambios que afecten a las personas, entre otros. (Min Protección Social, 2008)

En la actualidad, la gestión organizacional es el eje principal para el funcionamiento de cualquier empresa para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor productividad (Münch, 2010).

En este factor el liderazgo adquiere un papel sobresaliente, pues de los líderes dependerá en gran medida la administración del grupo docente y el cómo implemente la gestión organizacional de cada institución, de alguna manera este factor tiene un impacto sobre el bienestar y la salud integral de los docentes, sin embargo no es el único.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES							
Proceso	Zona/Lugar	Actividades	Tareas	Rutinaría (Si o No)	Peligro		Efectos Posibles
					Descripción	Clasificación	
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase	Si	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase - suplencia de clases	Si	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase - suplencia de clases	Si	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas	Administrativas del cargo en relación con la administración de la institución educativa	Si	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas	Administrativas del cargo en relación con los compañeros de trabajo	Si	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas	Administrativas del cargo en relación con la administración de la institución educativa	Si	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Psicosocial	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase	Si	Esfuerzo de las cuerdas vocales al realizar la tarea de impartir clase, realizar conferencias.	Biomecánicos	Nódulos laríngeos, pólipos laríngeos, disfonía por tensión muscular, parálisis de cuerda vocal
Enseñanza	N.A.	Propias del cargo	Desplazamientos por la instalaciones educativas	Si	Locativo: Superficies de trabajo irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel. Desplazamiento por la institución educativa.	Condiciones De Seguridad	Fracturas, politraumatismos, luxaciones
Enseñanza	N.A.	Propias del cargo	Impartir clase	Si	Virus: Exposición mediante el manejo grupos grandes de alumnos	Biologicos	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas.

**Tabla 2.** Matriz de Identificación de Riesgo Psicosocial en Docentes

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES							
Proceso	Zona/Lugar	Actividades	Tareas	Rutinaria (Si o No)	Peligro		Efectos Posibles
					Descripción	Clasificación	
Enseñanza	N.A.	Propias del cargo	Impartir clase	Si	Virus: Exposición mediante el manejo grupos grandes de alumnos	Biologicos	Dermatosis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas.
Enseñanza	N.A.	Propias del cargo	Impartir clase	Si	Bacterias: Exposición mediante el manejo de grupos grandes de alumnos	Biologicos	Enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas.
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase	Si	Ruido: Generado por los estudiantes, timbres de cambio de clase.	Físico	Pérdida auditiva inducida por ruido, cefalea.
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase	Si	Iluminación: condiciones de iluminación en los salones, auditorios	Físico	Fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión, deslumbramiento
Enseñanza	N.A.	Impartir clase	Impartir clase	Si	Postura: se permanece de pie en el desarrollo de la tarea	Biomecánicos	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras, alteraciones del sistema vascular.
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas	Tareas administrativas como corrección de trabajos, elaboración de informes, ingreso de notas en plataformas	Si	Movimientos repetitivos: al digitar, corregir trabajos, entre otras actividades	Biomecánicos	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga.
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas	Tareas administrativas: manejo de papelería, elaboración de material para actividades en clase	Si	Mecánico: Uso de herramientas manuales de oficina (cosedora, perforadora, sacaganchos, bistury, cizalla)	Condiciones De Seguridad	Heridas, laceraciones, amputaciones
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas - Impartir clases	Manejo y contacto con equipos eléctricos	Si	Eléctrico: baja tensión	Condiciones De Seguridad	Fibrilación ventricular, quemaduras, tetanización, shock
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas - Impartir clases	Manejo y contacto con equipos eléctricos, mobiliario, papelería	Si	Tecnológico: incendio	Condiciones De Seguridad	Quemaduras, alteración de órganos, muerte
Enseñanza	N.A.	Actividades administrativas - Impartir clases	Manejo de alumnos, atención a acudientes.	Si	Público: situaciones de agresión y violencia	Condiciones De Seguridad	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.

La relación entre estilos de dirección, clima organizacional y percepción de bienestar del trabajador ha sido documentada en varios estudios (Conger, et al., 2000; Siwatch, 2004; Stringer, 2002). Al respecto se ha encontrado que estilos de dirección con altos niveles de exigencia y coerción afectan de manera importante la percepción de clima organizacional (Bloch & Whiteley, 2003; Goleman, 2000) e influye en la conducta y motivación de los trabajadores (CONTRERAS, MD, A, URIBE, & MEJÍA, 2009), y el gremio docente tiene altos niveles de exigencia por todos los factores de riesgo a los que están expuestos.

**Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. (Min Social, 2008)

En el desarrollo de cualquier clase de trabajo es necesario tener establecido forma de comunicación, el no contar con una forma de comunicación efectiva genera ambigüedad en la información, retrasos en las actividades, reproceso en algunos casos. Las características de la organización del trabajo también contempla las demandas tanto cuantitativas como cualitativas, el identificar las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor docente sería un instrumento valioso para la intervención del riesgo psicosocial en el gremio docente, ya que la demanda cualitativa se refiere al volumen de trabajo que una persona tiene que ejecutar, mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere a exigencias intelectuales excesivas en relación con las competencias personales. (Competencias Laborales y Prevención de Riesgo Psicosocial, 2010). En este aspecto muchos podrían creer que la docencia es una labor que no requiere demanda cualitativa y menos cuantitativa, solo por el horario de trabajo y los múltiples descansos en el año, sin embargo la labor de educador no termina al salir los estudiantes o al terminar la clase, la labor continúa en varios casos en horarios extendidos y con volúmenes de trabajo representativo que requiere un exigencia intelectual de la misma manera, estos requerimientos frecuentes impulsan a ambientes estresantes que afectan la salud tanto física como mental del docente, debido a la somatización de los efectos de estos ambientes.

**Del Grupo Social de Trabajo:** Comprende el clima de las relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, los aspectos emocionales, como la cohesión. (Arcila & García, 2014)

En el gremio de los docentes hay un sin número de características individuales de personalidad, credo, culturales, regionales, entre muchas otras, y si esto le sumamos la cultural organiacional, la situación de seguridad ya sea por grupos al margen de la ley, delincuencia común dentro y fuera de las instutuciones, el estilo de mando, etc, la diversidad de los grupos sociales de trabajo varían de una entidad educativa a otra, a las cuales debe el docente adaptarse. En las instutuciones privadas la rotación del cuerpo docente tiende a tener un índice más alto de rotación que en las instutuciones públicas ya que tienen una estabilidad laboral, por este motivo el estar cambiando de instutición al tener que adaptarse al grupo social de trabajo, genera sentimientos desprendimiento con el mismo.

**Condiciones de la tarea:** Incluye las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**Carga mental:** Es la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea e involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar respuesta. Responsabilidades del cargo, referentes al conjunto de obligaciones implícitas en

el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Esta categoría considera la responsabilidad que tiene el trabajador para responder a resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante en su área de trabajo. Se puede constituir en fuente de riesgo cuando: el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante por mantener el control. (Rosero & Álvarez, 2012)

**Demandas emocionales:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Se convierte en fuente de riesgo cuando el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, el individuo se expone en su trabajo a situaciones devastadoras emocionalmente, el individuo debe ocultar sus verdades emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. (Rosero & Álvarez, 2012)

En el caso de la profesión de los docentes las demandas de carga mental y emocional se ven alterados al interactuar en el primer caso debido a la responsabilidad el cargo por la trasferencia de conocimientos, sin embargo en niveles de educación primaria básica y media a esto se le suma la responsabilidad de seguridad y salud de otros (alumnos) ya que el profesor es responsable de lo ocurra en el salón durante su clase. En el segundo caso la carga emocional de un docente se ve afligida por varias circunstancias personales y ajenas a él que le impactan como situaciones de los alumnos entre ellos maltratos intrafamiliares y la coexistencia con el grupo de trabajo y la carga laboral, estos factores sumados le generan un sentimientos de frustración debido a la imposibilidad de poder cambiar esa realidad.

**Carga Física:** Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de componentes del sistema osteomuscular y metabólico, conforme a la definición

correspondiente.

Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo implicando condiciones de tipo físico como: ruido, iluminación, temperatura, ventilación, del diseño de puesto o lugar de trabajo, y por otra parte condiciones de saneamiento relacionadas con el orden, aseo y seguridad industrial. Se convierten en factor de riesgo cuando implica adaptarse situaciones de molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador. (Rosero & Álvares, 2012)

**Del Medioambiente del Trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes de factores psicosociales.

En la identificación de peligros podemos encontrar los riesgos a los que se ven expuestos los docentes y allí hallar que ellos permanecen de pie, hacen movimientos repetitivos, están expuestos a ruido, iluminación, disconfort térmico, riesgo biológico entre muchos otros, estos riesgos conllevan a síntomas físicos que pueden llegar afectar la salud, ya que está comprobado que el ruido altera la tensión arterial, la iluminación puede generar cefalea, cansancio visual, el disconfort sudoración y el riesgo psicosocial se manifiesta a través de sintomatología psicósomática y varía de individuo a individuo.

**Interfase Persona – Tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización. (Rosero & Álvares, 2012)

**Jornada de Trabajo:** Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre la duración de la jornada laboral, la existencia de pausas activas durante la jornada, diferente al tiempo para la comida, así como la duración y frecuencia de los descansos semanales. (Rosero & Álvares, 2012)



**Tipo de beneficios:** programas de vivienda, educación, recreación, deporte.

Estos tres últimos factores intralaborales son tal vez los que menos se han trabajado ya que los temas de iniciativa, reconocimientos, identificación del docente con la tarea y con la organización, beneficios y jornadas de trabajo no son temas prioritarios para las instituciones que numerosos casos centran todos sus esfuerzos en el cumplimiento de su objeto social y dejan a un lado el docente como trabajador, persona y ser humano como cualquier otro tiene necesidades, según Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana, los individuos tiene cinco categorías de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de amor y de pertenencia, de estima y de auto – realización.

En los factores psicosociales extralaborales e individuales de la Resolución 2646 de 2008, hay uno que toma relevancia para esta monografía y es el de identificar y evaluar las características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, esto proporcionaría un insumo valioso para establecer planes de intervención realmente efectivos para desarrollar estrategias de afrontamiento que permita al docente manejar de manera más asertiva esas demandas externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) que puede llegar a exceder los recursos del docente.

Respecto a las estrategias de afrontamiento según la bibliografía revisada, Carver, Sheier y Wientraub (1989) para el afrontamiento, distinguiendo un afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento centrado en la emoción y evitación al afrontamiento. El primero referido a la resolución del problema o “hacer algo” para cambiar el curso de la situación estresante, el segundo consiste en reducir o manejar el estrés emocional causado por la situación y la evitación, referida a las conductas de evasión del afrontamiento.

Que el individuo decida optar por unas de las tres estrategias de afrontamiento mencionadas depende en gran medida de las características de personalidad que son las que describen el

comportamiento de una persona, sumado a esto el nivel de inteligencia emocional que maneje el docente, ya que ser consiente de estos dos factores le será más fácil optar por una estrategia de afrontar los diferentes ambientes y situaciones adversas.

**Identificación de los aportes investigativos, teóricos y normativos que se están desarrollando en la actividad para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial.**

Dentro de los resultados de identificación de los aportes investigativos, fueron encontrados resultados de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, en donde se ha concebido el orientar y facilitar el funcionamiento de las actividades que requiere la tarea. Además se determinó impulsar y liderar todo el proceso de identificación de los factores que alteran a la persona con carga mental por su oficio y el afrontamiento de problemas que se presentan en su vida cotidiana. Por otro lado con la ayuda de las fuentes de información de la Universidad, las ponencias encontradas y el sistema de información como las TIC's, nos permitió identificar claramente las alertas y reportes que se generan en la salud laboral de las personas en el momento de la ejecución de sus actividades.

En Colombia se ha identificado dos causas principales de estrés laboral y en especial de las personas que ejercen trabajo de enseñanza y ayuda como son los profesores, uno de estas dos causas están relacionadas con el aumento de las jornadas de trabajo y la actividad que desarrollan, la otra causa está relacionada con el acoso o la presión que los jefes y/o directivos ejercen sobre sus empleados, entendidos no como motivadores, sino como un afán por mostrar más rendimiento sin ningún beneficio a cambio.

Según el psicólogo David Arturo Cubillos, director médico de axa Colpatria y especializado en estrés laboral; menciona que pueden ser varias las causas de estrés laboral, pero también se ha planteado escenarios para prevenir este factor de riesgo, así como también se debe tener claro que un ambiente adecuado en su lugar de trabajo fomenta el

buen rendimiento y el desarrollo profesional y personal de la persona desarrollando cualquier labor.

Entre las causas se destacan las cargas de trabajo excesivas, que afectan la producción de sus actividades o también se relaciona a la incertidumbre de conservar el trabajo o no, esto se debe casi siempre a los cambios de jefes, cambios estructurales de la organización o en el caso de los profesores a los traslados inesperados que se generan en los colegios o universidades de educación superior. También otra de las afectaciones va ligada a la comunicación imprecisa, o a la falta de claridad en las funciones y horarios que se debe ejercer. Todas estas son algunas de las problemáticas que impactan negativamente a las personas.

Las condiciones relacionadas con la tarea también se ven relacionadas a los factores que se detectan en el riesgo de salud mental, ya que consideran que están directamente relacionadas a las condiciones intralaborales de trabajo. La carga mental de la persona está expuesta a la responsabilidad, demanda emocional y la definición de roles. Teniendo en cuenta estos antecedentes y la exposición que los profesores de todos los centros educativos (Colegios y Universidades) tienen de carga mental por su misma profesión, es necesario generar medidas puntuales que permitan mitigar y controlar el impacto y la afectación a su salud mental, la cual genera afectación a nivel individual, familiar y social.

## **9.2 PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

### **PROPUESTA Y FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS, AFRONTAMIENTO Y MANEJO DE LOS FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA SALUD MENTAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS Y UNIVERSIDADES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**

Los docentes se enfrentan a condiciones laborales con un alto nivel de exigencia, viéndose afectada su salud y su desempeño laboral. Para poder establecer mecanismos que permitan el afrontamiento de las condiciones y/o factores externos e internos, (Halstead, Bennett,

Cunningham, 1993 en Solís y Vidal, 2006, p.35) debemos entender que el afrontamiento es como “un esfuerzo cognitivo y conductual orientado a manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas externas e internas que aparecen y generan estrés”, por lo cual esta propuesta para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento está basada en documentos y modelos previamente establecidos, pero con una organización clara que permite a los establecimientos educativos, implementar programas de intervención de forma efectiva, mejorando las condiciones laborales de los docentes.

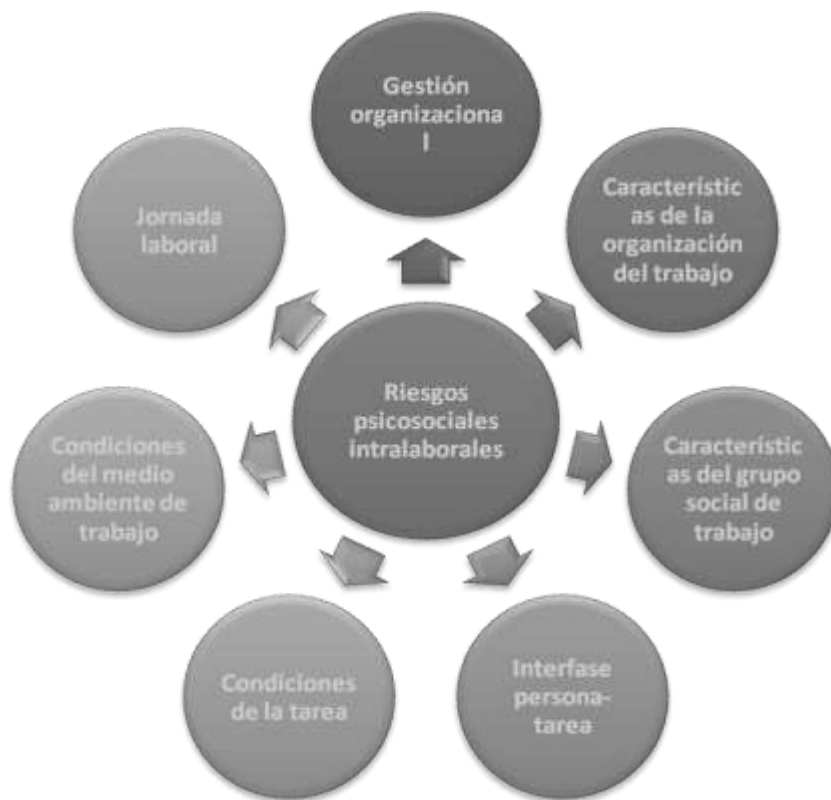
El establecimiento de mecanismos o estrategias de intervención del factor de riesgo psicosocial se debe abordar de forma preventiva, buscando un equilibrio entre las condiciones externas y con las condiciones laborales internas de los docentes, como se muestra en la figura 1, este modelo se basa en el fortalecimiento de los valores como eje principal (José Francisco Martínez- Losa Tobías, Manuel Bestratén Belloví, 2010), los valores constituyen las bases principales del modelo, el sistema se apoya en el desarrollo de competencias como elemento central e integrador de los cuatro subsistemas prioritarios: la Calidad, las Condiciones de trabajo, el Medio Ambiente y la Innovación. Ello habría de determinar los comportamientos de las personas en el estrecho vínculo entre los Conocimientos, Competencias y Condiciones ambientales y organizativas, para generar los resultados esperados tanto a nivel individual, como de la organización y sociales.



**Figura 1.** Modelo integral de Gestión Empresarial.

**Fuente:** Tomado de Instituto nacional de higiene y seguridad- desarrollo de competencias y riesgos psicosociales

Cuando se implementan alguna de las estrategias de intervención, se pueden lograr porcentajes altos de efectividad, que permiten a los docentes mejorar su estilo de vida y controlar sus comportamientos, por lo cual en este proceso es fundamental el apoyo e intervención de la organización, teniendo en cuenta que a mediano o corto plazo, las consecuencias no solo afectan a los docentes sino también a toda la organización, por lo tanto, es responsabilidad de los establecimientos educativos garantizar las condiciones de salud y bienestar, a todos los trabajadores independientemente de las modalidad de contratación. Es muy importante tener en cuenta los diferentes factores de riesgo psicosociales a los que los docentes están expuestos, que conllevan a este desorden y afectación laboral; entre las características de estos riesgos podemos clasificarlos en:



**Figura 2.** Modelo de Riesgos Psicosociales Intralaborales

La salud mental de los docentes y su relación con la gran diversidad de características organizacionales se convierten en un problema actual que requiere de atención especial por los entes administrativos de los establecimientos educativos y las autoridades gubernamentales, procurando la implementación de estrategias de apoyo a nivel individual, grupal y organizacional; con la finalidad de mejorar las relaciones de los docentes en sus lugares de trabajo.

Por lo tanto, la identificación de riesgos psicosociales puede coadyuvar a disminuir la incidencia y prevalencia del síndrome de burnout en docentes universitarios, mejorando las necesidades individuales de los docentes y las condiciones organizacionales. Organización del trabajo

Esta propuesta permitirá que los docentes, mediante talleres de formación adquieran las habilidades para el afrontamiento y manejo de los factores de riesgo psicosocial.



**Figura 3.** Estrategias de intervención

## **OBJETIVO**

Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento y manejo de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la universidad ECCI, desarrollando habilidades que le permitan afrontar los conflictos extralaborales e intralaborales; basándose fundamentalmente en los valores y el desarrollo de competencias.

## **METODOLOGIA**

Hoy por hoy la legislación colombiana nos establece directrices para el cuidado y conservación de la salud de los trabajadores, por lo tanto los establecimiento educativos deben establecer mecanismos para prevenir los riesgos psicosociales, donde los trabajadores presentan cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión con graves consecuencias, estas consecuencias conjuntamente con los riesgos tradicionales de enfermedades y/o accidentes de laborales de tipo traumático, están asociadas a inestabilidad emocional, y son conocidas como enfermedades psicosociales.

Los riesgos psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad, y se origina cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

Con el fin de intervenir los factores psicosociales, se propone desarrollar en los docentes una serie de habilidades y competencias que le permitan afrontar de manera adecuada los factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos día a día, por lo cual se plantea el siguiente modelo de intervención, mediante el desarrollo de talleres donde las temáticas

van relacionadas con la mejora de las habilidades de cada persona y dar las herramientas suficientes para afrontar las diferentes situaciones donde se requiere la toma de decisiones.

**1. Estrategias de intervención individuales:** Según Ramos (1999, pág. 53), plantea una serie de estrategias de intervención en personas con diagnóstico de síndrome de Burnout:

- Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales (entrenamiento en técnicas de afrontamiento, principalmente a las orientadas a la tarea/solución de problemas).
- Desarrollar estrategias cognitivos-conductuales que eliminen o neutralicen las consecuencias del SB (entrenamiento en técnicas de solución de problemas, inoculación de estrés, organización personal).
- Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, habilidades sociales y asertividad.
- Fortalecer las redes de apoyo social.
- Disminuir y, si es posible, eliminar los estresores organizacionales.

Como mecanismo de fortalecimiento de las estrategias de intervención individuales nos basaremos en los postulados de Manfred Max-Neft y Abraham Maslow, quienes enfocan sus postulados en el desarrollo humano y la satisfacción de las necesidades fisiológicas. Según Manfred Max-Neft establece que el mejor proceso de desarrollo es el que permite elevar más la calidad de vida de las personas, el “crecimiento cualitativo de las personas”, y no el “crecimiento cuantitativo de los objetos” como según él postula el paradigma tradicional, teniendo en cuenta que la calidad de vida de las personas dependerá de las posibilidades que éstas tengan de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Mediante la matriz de necesidades y satisfacciones podemos determinar como el desarrollo



a nivel personal permite mejorar la calidad de vida enfatizando en las necesidades fundamentales, dejando de lado a aquellas necesidades materiales, a medida que fortalecemos la concepción de lo que realmente necesitamos como seres humanos podemos llegar a sentir una satisfacción o realización personal. Como lo vemos en la siguiente tabla que resume el postulado de Manfred:

Concepto	Definición	Tipos de Satisfacción	Modelo de la Necesidad
<b>Necesidades</b>	Propiedades esenciales que se relacionan con la evolución, puesto que están siempre presentes en el hombre y son universales. Son tanto carencias (falta de algo) como potencialidades (motivación y movilización) humanas que buscan el desarrollo individual y colectivo que necesariamente deben relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.	a) En relación con uno mismo (supervivencia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alimento</li> <li>Descanso</li> <li>Abrigo</li> </ul>
		b) En relación con el grupo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Querer hacer parte de un grupo social</li> <li>Afecto y reconocimiento</li> <li>Necesidad de seguridad íntima, de aceptación y respeto del grupo social</li> <li>Deseo de estabilidad y de independencia</li> </ul>
		c) En relación con el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo del propio potencial</li> <li>Necesidad de autorrealización y trascendencia</li> <li>Necesidad de protección ante una amenaza</li> </ul>
<b>Bienes Económicos</b>	Son objetos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, para suplir sus necesidades.	a) Medio ambiente y personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artefactos, objetos y tecnologías</li> </ul>
<b>Satisfactores</b>	Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último la forma en la cual se expresa una necesidad.	a) Violadores o destructores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son impuestos.</li> <li>Aniquilan la posibilidad de satisfacción de una necesidad a mediano plazo</li> <li>Imposibilitan la satisfacción adecuada de otras necesidades</li> </ul>
		b) Pseudosatisfactores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimulan una falsa sensación de satisfacción</li> <li>Son inducidos a través de propaganda</li> </ul>
		c) Inhibidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicidad, u otros medios de persuasión</li> <li>Dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades</li> <li>Son hábitos arraigados</li> </ul>
		d) Singulares	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apuntan a la satisfacción de una sola necesidad</li> <li>Suelen ser institucionalizados</li> </ul>
		e) Sinérgicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades</li> <li>Revierten la competencia y coacción</li> </ul>

**Tabla 2.** Matriz de Necesidades y Satisfacciones según Manfred Max-Neft

**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública

Por lo anterior las organizaciones se deben enfocar en desarrollar actividades que permitan un ambiente participativo del trabajador fundamentado en el desarrollo económico, social, crecimiento laboral y personal, garantizando de forma significativa la calidad de vida de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

El psicólogo Abraham Maslow establece una jerarquía motivacional, mediante una pirámide de cinco niveles, en la cual a medida que se satisfacen las necesidades de cada nivel el individuo encuentra en el siguiente nivel la meta más próxima, y solo aquellas necesidades que no son satisfechas influyen en el comportamiento de las personas. Al determinar las necesidades fisiológicas son aquellas que nacen con la persona las demás surgen con el transcurrir del tiempo.



**Figura 4.** Pirámide de cinco niveles, Jerarquía motivacional según Abraham Maslow.

La pirámide establece en un primer nivel las necesidades fisiológicas como son respirar, dormir, mantener su temperatura corporal adecuada, alimentarse, etc., una vez cubiertas estas necesidades las demás pierde importancia, en el segundo nivel coloca las necesidades de seguridad; estas refieren a sentirse seguro y protegido frente a cualquier daño buscando

satisfacer sus necesidades de salud, vivienda, empleo, etc., posteriormente busca satisfacer las necesidades de afiliación con el fin de relacionarse con el grupo social (el amor, el afecto, la amistad), al encontrarse identificado en un grupo social, siente la necesidad de reconocimiento, prestigio, reflejan la autoestima logrando convertirse en personas exitosas, el último nivel es la autorrealización, donde el individuo alcanza un sentido valido a la vida alcanzando sus metas personales.

Para Maslow, poder satisfacer las necesidades de cada escalón, ya no es una fuente motivadora para cada individuo; por lo cual buscan satisfacer sus necesidades en los niveles superiores. En las organizaciones se pueden presentar de acuerdo a esta teoría que no siempre los individuos quieran alcanzar el último nivel de la pirámide la Autorrealización, que dando en los niveles bajos de la pirámide buscando satisfacer sus necesidades más básicas.

Las organizaciones deben tener mucho cuidado y garantizar que aquellos aspectos que ya se les había dado al trabajador no tengan detrimentos que contribuyan a una desmotivación Por ejemplo: excluirlos de trabajos importantes, desmejorarlos en su puesto de trabajo, salarialmente o cualquier situación que se entienda como una amenaza a los aspectos que ya tenía; ya que estas situaciones se consideran amenazas que llegan a afectar el comportamiento humano; por lo cual es importante fortalecer la autoestima, auto motivación, y la adaptabilidad a los cambios, buscando que los docentes lleguen al último nivel de la pirámide, por esto se deben fortalecer al individuo mediante los siguientes talleres:

- **Auto Estima:** La autoestima es todo un conjunto de percepciones, pensamientos y evaluaciones que hacemos de nosotros mismos, tener una buena o baja autoestima permite realmente desarrollar nuestro potencial personal, cuando se tiene una buena auto estima, se tiene la capacidad de enfrentarse y resolver los retos y responsabilidades, cuando se tiene baja autoestima por lo general las personas se retraen y fracasan.

- **Auto Motivación:** Podemos definir la auto motivación como esos impulsos o el interés que genera el desarrollar una actividad o tarea, la automotivación está presente en todas a las acciones que hacemos día a día, y que genera en la persona un placer o satisfacción. Mediante el desarrollo de estos talleres se busca que los docentes encuentren e identifiquen esas motivaciones que los impulsan a conseguir sus objetivos, y sean una herramienta para el afrontamiento de los conflictos.
- **Adaptabilidad:** Es la capacidad que tiene el ser humano para adaptarse a los cambios, a las situaciones y a las demás personas, el desarrollo de esta habilidad permitirá superar los miedos, la resistencia a los cambios, entre otros. Generándose un beneficio para el docente y la institución educativa

**2. Estrategias de afrontamiento organizacionales:** Las instituciones educativas pueden contribuir a la reducción de los riesgos psicosociales planeando horarios de trabajo manejables y flexibilidad en los turnos de trabajo, así como mantener a los trabajadores capacitados sobre las tareas que realizan y el desarrollo de habilidades interpersonales, ya que son habituales los conflictos entre compañeros de trabajo que se pueden mitigar con planes de actuación como la mediación de conflictos. (Guerrero Barona E.; Rubio Jiménez J., 2005).

Es fundamental buscar el fortalecimiento de los valores personales los cuales definen lo que eres como persona y nos permiten tener la capacidad de tomar decisiones frente a las demás personas, frente a las oportunidades, las dificultades o las responsabilidades; podríamos decir que estos valores se forman con el individuo y la decisión de cómo aplicarlos es de cada uno de nosotros.

Los valores organizacionales son definidos (Claudia Aguilar, 2012 por Andrade (1995) como “aquéllas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que al ser aceptadas por los miembros de una organización, influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones”. Estos valores deben definirse como lineamientos de orientación

para los trabajadores y deben ser comunicados de forma clara, estructurada y de fácil entendimiento.

La alineación de los valores personales y organizacionales se convierte en eje fundamental para el éxito de cada institución, al momento en que los trabajadores se identifican con la organización y adoptan los valores corporativos todas sus acciones, comportamientos, hábitos y ética, se ven reflejados hacia el exterior, mejorando el sentido de pertenencia por la empresa. Es por esto que cada institución debe implementar los mecanismos para fortalecer los valores tanto personales como organizacionales en sus colaboradores; y desde el comienzo desde los procesos de contratación identificar que esos valores personales están alineados a los valores de la organización.

Otro factor importante de fortalecimiento es la adecuada comunicación asertiva, teniendo en cuenta lo definido por (Laura Fátima Asensi Pérez, 2013) La comunicación asertiva es la habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza.

Una adecuada comunicación permite el éxito de un buen ambiente laboral, reflejándose en la motivación y rendimiento de los docentes en cada una de sus labores que realiza, una comunicación asertiva es el hecho de transmitir un mensaje de forma clara, precisa y respetuosa

La intervención organizacional de los riesgos psicolaborales debe definir un plan del cual hacen parte los Planes de formación y capacitación, programas de bienestar social y de incentivos laborales, así:

**Plan de formación y capacitación:** Orientado a fortalecer el nivel de educación inicial a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional,

mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral. Las Instituciones educativas mediante el desarrollo de actividades grupales y lúdicas, deben buscar el fortalecimiento de las habilidades organizacionales de los docentes:

- Liderazgo.
- Comunicación asertiva.
- Interrelaciones personales.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Resolución de conflictos.
- Negociación y toma de decisiones.
- Planificación y organización del trabajo.
- Manejo de grupo.

**Programas de bienestar social:** Estos programas pretenden mejorar los estilos de vida de los docentes, dando espacios de integración y dispersión:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Programas de turismo social.
- Día compensatorio.
- Estacionamiento pagado por la empresa.
- Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador).

**Plan de Estímulos e Incentivos Laborales:** Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

- **Reconocimiento anual por el desempeño laboral:** Motiva a los docentes a desempeñar sus labores de forma eficiente mejorando la calidad de la educación impartida a los estudiantes. Publicación proyectos en medios de circulación nacional e internacional.
- **Reconocimiento por proyectos implementados:** Estimular el desarrollo de la creatividad e innovación implementando proyectos que fortalezcan el crecimiento personal e institucional.
- **Incentivos de formación superior:** Mediante la financiación de educación formal que fortalezca el crecimiento intelectual de los docentes. Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.

**3. Estrategias de afrontamiento cognitivas:** El abordaje cognitivo busca mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Entre las técnicas cognitivas más empleadas destacan la desensibilización sistemática, la detención del pensamiento, la inoculación de estrés, la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales, la eliminación de actitudes disfuncionales y la terapia racional emotiva (Eloísa Guerrero Barona, Jesús Carlos Rubio Jiménez 2005) (Guerrero y Vicente, 2001; Rubio, 2003).

Esta estrategia se refiere a aquellas personas que son capaces de solucionar diversos problemas, de comprender que una determinada acción tendrá una serie concreta de consecuencias o de tomar una serie de decisiones.

## **10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **10.1 CONCLUSIONES**

A través del desarrollo de la investigación y haber analizado y evaluado todos los factores que inciden para que se presente un riesgo Psicosocial y según la bibliografía revisada los altos niveles de inteligencia emocional están relacionados con las estrategias de afrontamiento sustentadas en la meditación o reflexión y la resolución de los problemas, debido a que la inteligencia emocional permite un autocontrol y adaptación a situaciones estresantes en la persona.

Los factores intralaborales son los que afectan la salud de los docentes ya que ellos describen todo el entorno laboral, las características de la organización, las demandas emocionales y mentales, la carga física, el grupo social, bienestar, horarios de trabajo, condiciones del medio ambiente entre otras; sin embargo son los más difíciles de intervenir ya que por la estructura de la organización las instituciones se concentran solo en el desarrollo de su actividad económica. Por esto es necesario fortalecer las estrategias de afrontamiento de los docentes, basados en el identificación y evaluación que establece la resolución 2646 de 2018.

Las estrategias de afrontamiento individuales están en marcadas en el crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, por lo cual se deben desarrollar estrategias que satisfagan sus necesidades básicas como individuo, analizando cuales son esos factores que afectan su crecimiento laboral y personal, a medida que pueda satisfacer sus necesidades fundamentales puede conseguir la autorrealización y alcanzar sus objetivos personales.

Las estrategias organizacionales juegan un papel importante en el afrontamiento de las situaciones intralaborales, es fundamental el establecimiento de programas de formación y capacitaciones formales e informales, que permitan a los docentes mejorar sus



conocimientos y desarrollar sus habilidades individuales. Es fundamental dar las herramientas para la solución de conflictos, desarrollar aptitudes de liderazgo, comunicación asertiva, interrelaciones personales, trabajo en equipo, cooperación, negociación, toma de decisiones, planificación y organización del trabajo y manejo de grupo, estas habilidades permitirá afrontar toda situación que se presenten de manera idónea sin verse afectada su salud mental.

Así mismo las empresas y/o instituciones educativas para poder prevenir el riesgo psicosocial se hace necesario que en sus programas de bienestar laboral intervengan algunas de las siguientes estrategias:

- Establecer programas de bienestar social con técnicas grupales y lúdicas que permitan a los docentes encontrar otros ambientes de participación, relajación e integración, demostrando otras habilidades que permiten disminuir las tensiones laborales.
- Establecer un programa de incentivos donde se reconozca a los docentes sus esfuerzos, dedicación, la implementación de nuevas estrategias, por su desempeño laboral, que permitan generar la motivación por realizar sus actividades, estos estímulos pueden ser de reconocimiento verbal donde se fortalece la parte espiritual de los docente, es decir no siempre debe ser un reconocimiento económico o material, el simple hecho de felicitar públicamente por el deber cumplido fortalece al individuo.
- Se hace necesario que los colegios y las instituciones de educación superior cuente con un programa de Salud Ocupacional actualizado de acuerdo a las exigencias del Ministerio de Salud y Protección Social, Código sustantivo del trabajo, Constitución Política y normatividades asociadas, Resolución 1016 de 1989, decreto 1562 de 2012, y otras obligaciones reglamentadas.
- Teniendo en cuenta que el ser humano es indispensable en todas las organizaciones se hace necesario implementar el estudio de los factores de riesgos psicosociales, para que

se haga un seguimiento y control de estos factores, y no que por falta de evaluación se conviertan en riesgos intolerables dentro de la institución.

- Establecer el cumplimiento normativo, retroalimentando a los profesores en cada evaluación y haciéndolos partícipes de los hallazgos, problemas y las soluciones, con esto ayuda a la mejora, participación y compromiso de los profesores para controlar los distintos riesgos a los que se ven expuestos.
- Generar planes de acción, evaluación y monitoreo, encaminados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta el medio y características de la organización de trabajo, así como también del grupo social de trabajo y condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente y jornadas de trabajo, así mismo al número de personas que trabajan a través de los programas de bienestar de las instituciones educativas.
- Crear procesos de formación de carácter preventivo, direccionadas al desarrollo de estrategias de afrontamiento positivas como potenciadoras de bienestar psicológico y protectoras del desgaste laboral.
- La identificación de los riesgos ocupacionales debe ser un proceso continuo dentro de las instituciones educativas, para ello es necesario basarse en la teoría de gestión de riesgo a partir del análisis de un ciclo PHVA teniendo en cuenta los siguientes elementos: Comunicación y consulta, establecimiento del contexto, identificación y análisis de los riesgos, evaluación de los factores de riesgos y tratamiento de los riesgos; es necesario que las instituciones se fortalezca en este proceso.
- Es importante destacar que las personas son la razón de ser de toda empresa y/o institución, así que depende de ellas que estas puedan crecer o desarrollarse; por lo tanto, los aportes de los trabajadores y su autonomía va a generar niveles de satisfacción que se verán reflejados dentro de la institución.

## **10.2 RECOMENDACIONES**

La inteligencia emocional juega un papel importante en las estrategias de afrontamiento por lo tanto es necesario realizar intervención en esta, no dejarla de lado, trabajarla en conjunto con las técnicas de afrontamiento con el fin de lograr realmente un fortalecimiento de la personalidad que permitan afrontar el suceso estresante, y que no afecte la salud del docente.

Por otro lado es importante intervenir y controlar todos los riesgos laborales a los que están expuestos los docentes ya que estos hacen parte de su entorno laboral y perjudican directamente la salud y sus manifestaciones son tanto físicas como psicológicas.

Para lograr una exitosa implementación de esta propuesta es indispensable el compromiso de los directivos de las instituciones educativas apoyando las actividades de seguimiento y disponiendo los recursos necesarios (humanos, financieros, tiempo, técnicos, entre otros), para llevar a cabo las diferentes actividades que se pretenden realizar y así mitigar los factores de riesgo psicosocial, por eso es importante que desde las instituciones educativas se considere lo siguiente:

- Establecer condiciones de trabajo favorables, por esto se debe mejorar las condiciones locativas, implementar programas para el riesgo ergonómico, aplicar un esquema de vacunación, realizar actividades de bienestar, crear espacios de convivencia que posibiliten un ambiente laboral más saludable y actúe de forma positiva sobre el comportamiento de los profesores, evitando los efectos emocionales que pueden causar el estrés.
- Integrar nuestra propuesta junto con el programa de Salud Ocupacional, los programas de bienestar de la empresa y/o institución y asesoría de la ARL la identificación de los factores de los riesgos psicosociales asociados a la tarea.

- Estimular y satisfacer las necesidades fundamentales de los docentes, es por esto de la importancia de identificar esas necesidades de cada trabajador y establecer programas que permitan mejorar sus condiciones y estilo de vida saludable.
- Es necesario que desde las instituciones educativas se posibiliten trimestralmente espacios de encuentro, retroalimentación y socialización enfocados a mejorar el ambiente laboral y el rol de cada trabajador.
- Se hace necesario realizar semestralmente un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial partiendo del modelo de prevención e intervención propuesta, que optimicen las condiciones laborales de los empleados y por ende el cumplimiento de la planeación estratégica de la institución.
- Programas dirigidos a adquisición de estrategias de trabajo en grupo cuyo contenido comprende el entrenamiento en solución de problemas, en habilidades de comunicación, entrenamiento en habilidades sociales (asertividad) y en el manejo del tiempo.
- Realizar actividades físicas, ya que nos ayuda a estar más activos, requisito indispensable para enfrentar los inevitables problemas diarios y que generan el estrés.
- La tendencia de trabajar en equipo ha influido en los puestos de trabajo ya que requiere que las personas cooperen unos con otras, compartan información, enfrenten las diferencias y cambien sus intereses personales para el bien de la organización y/o institución educativa.

Es fundamental que los docentes tengan una satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas y a medida que la Institución educativa contribuya a que se tengan condiciones dignas, las demás necesidades expuestas en el postulado de Maslow, se tendrá una motivación para conseguir y conseguir la autorrealización personal.

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvares Heredia Francisco, E. F. (2012). *Salud Ocupacional y su Prevención*. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U Conocimiento a su alcance.
- Arango, H. O., & Gere, M. S. (2011). Colección Guías, Cartillas y Manuales de Estudio UNINCCA. Bogotá: Unidad Editorial - Universidad INCCA de Colombia.
- Arís Redó Nuria. (2008). El Síndrome De Burnout En Los Docentes. Editorial OES. Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona España. **Recuperado de:** <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?303>
- Barbosa Ramírez Lucía Carolina, Muñoz Ortega María Liliana, Rueda Villamizar Paola Ximena, Suárez Leiton Karen Giselle. (2009). Síndrome de Burnout Y Estrategias de Afrontamiento. Revista Iberoamericana De Psicología, Ciencia Y Tecnología, P. 5
- Contreras, F., MD, D. B., A, F. J., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009). Estilos De Liderazgo, Clima Organizacional Y Riesgos Psicosociales.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Sistema de Estímulos. Lineamiento de Política. República de Colombia.
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García Mina, A., y Hernández, V. (2012). Estrategias de Afrontamiento Cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente. Acción Psicológica, 9(2), 87-96.
- Guerrero Barona, E., Rubio Jiménez, J.C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo.

- Hernández, T., Varela, O., Navarrete, D. y León, A. (2007). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. **Recuperado de:** [http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/icea/IMG/pdf/4\\_-\\_No.5.pdf](http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/icea/IMG/pdf/4_-_No.5.pdf)
- ICONTEC. (2012). Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional (*GTC 45*). Bogotá, Icontec Internacional.
- ISTAS. (2002). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Manual para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Marcuello García, Angel Antonio. (2003). Autoestima y Autosuperación: Técnicas para su mejora.
- Martínez Losa Tobías José Francisco, Bestratén Manuel. (2010). Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). Instituto Nacional de Higiene y Seguridad. P.7
- Max-Neef, Manfred y Otros. (2000) Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores, Medellín-Colombia.
- Moreno Jiménez Bernardo, Báez León Carmén. (2010). Factores y riesgos Psicolaborales, formas, consecuencias, medidas y buenas Prácticas. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo. Universidad Autónoma de Madrid. **Recuperado de:** <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN*, Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo. Mexico: Pearson Educación .

OIT. (2008). Riesgos Psicosociales. Madrid.

Pando Moreno M; Castañeda Torres JD; Gregoris Gómez M; Águila Marín JA; Ocampo de Águila L. (2007) "Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en los Docentes Universitarios.

**Recuperado de:** <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>

Revilla Figueroa Enrique Manuel. (2013). Los valores organizacionales: el caso de un instituto pedagógico público de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Revista Arcadia (2016, 23 de Marzo). La Salud Mental de los Maestros. Revista Arcadia.

**Recuperado de:** <http://www.revistaarcadia.com/opinion/editorial/articulo/la-salud-mental-de-los-maestros-y-profesores-de-bogota-en-kennedy-sector-oficial/47714>

Rodríguez, F. R. (2010). Accidentes de Trabajo enfermedades Profesionales y su rehabilitación emocional. Bogotá, Universidad del Rosario.

Salud, O. M. (2001). Informe sobre la salud en el mundo . Ginebra: OMS.

Seguridad, C. C. (2003). Protección y Seguridad . Bogotá: Publicaciones Felipe Muñoz Giraldo .

Social, M. d. (17 de Julio de 2008). Resolución 2626 de 2008. Disposiciones y Responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá.

Social, M. d. (2008). Diagnóstico nacional de condiciones de salud y trabajo de las personas ocupadas en el sector informal de la economía de 20 departamentos de Colombia y propuesta de monitoreo de éstas condiciones. Medellín, Fotografías Mario Salazar y Cia Ltda.