

 UNIVERSIDAD ECCI			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

**Rutas de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en
instituciones privadas de educación superior**

Yolanda Calvo T.

Angélica Montenegro G.

Leidy Gamboa H.

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ, D.C.

2016

 UNIVERSIDAD ECCI			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

**Rutas de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en
instituciones privadas de educación superior**

Yolanda Calvo T.

Angélica Montenegro G.

Leidy Gamboa H.

July Patricia Castiblanco

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ, D.C.

2016

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

INTRODUCCIÓN

Las primeras referencias que se tienen sobre el estrés laboral, se remontan a la década de los 30 del siglo pasado, donde un Joven Austriaco estudiante de Medicina, Hans Selye, observo que varios de los enfermos que trataba presentaban síntomas comunes: cansancio, pérdida de apetito, baja de peso entre otros, Selye denomino a esta situación como “Síndrome de estar enfermo”.

Más tarde, y realizando un estudio de postdoctorado en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill de Montreal Canadá, pudo establecer en un estudio con ratas de laboratorio, que si estas eran sometidas a un elevado nivel de ejercicios extenuantes, estas presentaron un elevado nivel de las hormonas suprarrenales, y se les atrofió el sistema linfático con presencia de úlceras gástricas, a este resultado el doctor Selye lo denominó “Estrés Biológico” ((s.a.), 2008).

Gracias a esto, el mismo doctor Selyes concluyó que varias enfermedades cardiacas, hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales no eran más que el resultado de cambios fisiológicos derivados de un prolongado estrés en los sistemas linfático y otros órganos, y además que estos podrían estar predeterminados de manera genética.

A raíz de todos estos estudios, el estrés se ha involucrado en varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas ya aplicando técnicas y tecnologías más avanzadas.

Dicho de otra forma, el estrés es la palabra que se utiliza para describir la sintomatología que se produce en el organismo cuando se expone a presiones impuestas por los medios externos o por la misma persona.

Entrando en materia, se conceptualiza que el estrés laboral es un conjunto de fenómenos que ocurren en el organismo del trabajador, con participación de agentes estresantes dañinos derivados directamente del trabajo, o que por causa de estos pueden afectar la salud del trabajador.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Según la OIT, el estrés laboral es la reacción que puede tener una persona cuando las presiones y las exigencias laborales exceden o no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, viéndose agravado cuando este siente que no tiene el apoyo de sus jefes y/o colegas teniendo un control limitado del tema. (Leka, Griffiths, & Cox, 2004)

En este trabajo se quiere abordar de una manera particular el tema del estrés laboral en docentes universitarios, afirma (PIERO, 1991) citado por (Gómez, (s.f.)): “que estos son personas que se desempeñan en uno de los empleos más arriesgados desde el punto de vista psicosocial”. Además esta profesión generalmente es ejercida por profesionales altamente calificados, comprometidos y responsables socialmente con su labor, anteponiendo muchas veces sus intereses profesionales a sus intereses personales, convirtiéndose este trabajo en el eje principal de sus vidas, generando un alto temor al fracaso y por tal razón se ven expuestos a un mayor nivel de estrés laboral, y según (Gil Monte, 2005) en el documento “Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas catedra en la ciudad de Medellín” (Velásquez & Bedoya, 2010) se exponen que los docentes universitarios están expuestos a un mayor riesgo de desarrollar síntomas y efectos de Burnout.

El presente documento mostrara una metodología con la cual se plantea una ruta de acción para casos de trabajadores que presenten estrés laboral en instituciones privadas de educación superior. La investigación se abordó desde el punto de vista descriptivo de corte cualitativo, aplicando el método Delphi, para obtener el grado de consenso o acuerdo de los especialistas sobre el problema planteado. Precisamente por la característica cualitativa del método, se optó por realizar entrevistas abiertas semiestructuradas a expertos.

Como resultado de la aplicación del método, se definen cuatro fases que permiten obtener una ruta de acción mediante el nivel de consenso alcanzado y la confrontación con el marco conceptual y legal, todo bajo el fundamento teórico y la recopilación bibliográfica de artículos y documentos científicos que sirven como base para el estudio realizado.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

TABLA DE CONTENIDO

1.	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	7
2.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
4.1.	JUSTIFICACIÓN	11
4.2.	DELIMITACIÓN	12
5.	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	13
5.1.	MARCO TEÓRICO	13
5.2.	ESTADO DEL ARTE	19
5.3	MARCO LEGAL	27
6.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
7.	MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	32
7.1.	METODOLOGÍA.....	32
8.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	33
9.	PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	33
10.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	36
10.1.	FUENTES PRIMARIAS	36
10.2.	FUENTES SECUNDARIAS.....	36
11.	RESULTADOS	37
11.1.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES).....	37
11.2.	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS QUE ESTIPULA LA NORMATIVIDAD VIGENTE PARA PROCEDER EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL	39
11.3.	DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN	42
11.4.	RUTA DE ACCIÓN, DETERMINACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL POR ESTRÉS LABORAL.....	47

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

12.	CONCLUSIONES.....	52
13.	REFERENCIAS	55
14.	ANEXOS.....	58
14.1.	ANEXO 1. ENTREVISTA ESPECIALISTA HEBERTO SAAVEDRA	58
14.2.	ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA HEBERTO SAAVEDRA	62
14.3.	ANEXO 3. ENTREVISTA ESPECIALISTA AMPARO CÁCERES	63
14.4.	ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA AMPARO CÁCERES	65
14.5.	ANEXO 5. ENTREVISTA ESPECIALISTA EDILMA SANDOVAL.....	66
14.6.	ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA EDILMA SANDOVAL	69

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Ruta de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en instituciones privadas de educación superior

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La universidad entendida como empresa tiene fines lucrativos, se adapta a las exigencias del mercado, busca la rentabilidad que privilegia un cierto tipo de contrato, adopta posturas de flexibilidad, variabilidad en el número de profesores, e implementa mecanismos de control como la evaluación regular.

A pesar de que el objeto social de la entidad se enmarca en la garantía del derecho a la educación, su funcionamiento como institución privada exige una organización y unas demandas propias del sistema sociopolítico en el cual está inmerso.

La evolución de las políticas de educación superior desde 1990, han llevado a las universidades a establecer cambios en las relaciones laborales de los docentes universitarios colombianos, especialmente en el tipo de contratación, abriendo paso a una creciente vinculación de docentes por contrato temporal, es decir, contrato semestral por horas, cuya remuneración es por horas. Existen varios factores que inciden negativamente en las relaciones laborales de los docentes universitarios colombianos, tales como: condiciones laborales que afectan la estabilidad laboral, pocas convocatorias de concurso público de mérito a cambio de convocatorias semestrales para docentes temporales con salario por horas e insatisfacción con las condiciones de trabajo y salariales. Esta situación cobra mayor relevancia porque este tipo de contratación, el número de profesores “temporales” (ocasionales y catedráticos), en la mayoría de instituciones ya representa un porcentaje mayoritario en relación con los docentes de planta.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Además de los factores mencionados, otros que cobran relevancia por sus características especiales, son los asociados a las dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

A pesar de la importancia del rol del docente, la promoción de la salud en sus lugares de trabajo no se ha alcanzado aún su desarrollo. Se destaca que la investigación en salud y seguridad en el trabajo es fundamental para la planeación y desarrollo de programas de promoción y prevención en el ambiente de trabajo, la cual debe ser coherente con las necesidades reales de este sector laboral.

La docencia es considerada una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, y que se pueden expresar en diversos momentos en el desgaste físico o mental de los profesores.

En la docencia, igual que en otros sectores productivos, existe limitación en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como en la documentación que sustente las implicaciones de la relación salud y seguridad profesional de los(as) docentes, teniendo en cuenta que el trabajo representa una de las principales funciones del ser humano, una vez que ocupa gran parte del tiempo de las personas.

Estudios internacionales muestran que el desgaste de la salud mental es una de las principales alteraciones que afecta a los docentes en su ejercicio profesional. Los principales diagnósticos están relacionados con disfonía, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, estrés, problemas visuales, problemas auditivos, y recientemente se valora el desgaste emocional y físico, o síndrome de Burnout.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Si bien se reconoce que las causas mencionadas con anterioridad desencadenan alteraciones en la condición laboral y personal de los docentes, y que las instituciones de educación superior cuentan con planes de promoción y prevención que mitiguen la exposición a los riesgos, esta investigación propende por establecer una propuesta que oriente las rutas de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en instituciones privadas de educación superior.

2.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo generar un documento a la luz de la normatividad vigente y a la teoría del Sistema de Seguridad en el Trabajo, que oriente las acciones de una institución privada de educación superior, para proceder en casos en los que uno o más docentes vinculados a su nómina sean diagnosticados con estrés laboral?

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.OBJETIVO GENERAL

Generar un documento a la luz de la normatividad vigente y a la teoría del Sistema de Seguridad en el Trabajo, que oriente las acciones de una institución privada de educación superior, para proceder en casos en los que uno o más docentes vinculados a su nómina sean diagnosticados con estrés laboral.

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el contexto actual colombiano, respecto a la organización administrativa de las instituciones de educación superior, y las condiciones laborales en Docentes.
- Identificar los procesos y procedimientos que estipula la normatividad vigente, para proceder en casos en los que uno o más docentes vinculados a su nómina, sean diagnosticados con estrés laboral.
- Proponer un documento con pautas iniciales, que permita a la Institución Privada de Educación Superior proceder según la normatividad legal vigente y a su vez recomendaciones al docente que presenta diagnóstico de estrés laboral que le brinde una calidad de vida óptima.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación adquiere relevancia desde diferentes dimensiones. Como se mencionó anteriormente el docente se ve expuesto a situaciones que le producen estrés, situación que es común en su actividad laboral. Paradójicamente cuando existen numerosas alternativas para su diagnóstico, y las empresas enfocan sus esfuerzos en desarrollar programas para su prevención, el estrés laboral ha aumentado su incidencia en este campo laboral, como lo muestran diversos estudios, y este fenómeno se constituye en una importante causa de ausentismo, influye en las decisiones incorrectas, juicios erróneos y en una baja moral del personal.

La (OIT) caracteriza el estrés laboral como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo”, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores; es así que el desarrollo de una ruta para la generación de acciones en una institución privada de educación superior cuando en los que uno o más docentes vinculados a su nómina sean diagnosticados con estrés laboral, aportará significativamente puesto que evitará el decline del desempeño de los empleados, disminuirá el deterioro del clima organizacional, aumentará la productividad y se reducirá el desgaste por conflicto con los compañeros.

En el contexto normativo, la resolución 2646 de 2008, establece las disposiciones y define 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. Desde esta perspectiva, este trabajo de investigación aportará en el desarrollo de una ruta que contribuirá en el aumento de las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Otro aspecto que es pertinente destacar que este proyecto, radica en el aporte que este proporcionará al ámbito académico, ya que busca ampliar las barreras del conocimiento legitimado alrededor del estrés.

4.2.DELIMITACIÓN

El diseño y aplicación de la ruta que oriente las acciones dentro de una institución privada de educación superior, para proceder en casos en los que uno o más docentes vinculados a su nómina sean diagnosticados con estrés laboral, es llevado a cabo en las instalaciones del Universidad ECCI, con docentes de cátedra y planta.

Este proceso llevará un tiempo de investigación y desarrollo en un periodo aproximado de 6 meses, donde se selecciona una muestra constituida por personal experto usando el método Delphi del personal antiguo junto con personal nuevo, indagando sobre su experiencia más el diligenciamiento de encuestas donde se identificara su conocimiento frente al proceso.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. MARCO TEÓRICO

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. En el documento Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas se afirma: “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 frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo” (Jimenez & Baez Leon , 2010) .

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello (Jimenez & Baez Leon , 2010) .

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Dentro de los factores relacionados con la organización de tiempo del trabajo, una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo puede incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Los factores a tener en cuenta son:

- Jornada laboral.- Partida, continua, a turnos, introducción de horarios nuevos, horas extraordinarias...
- Pausas de trabajo.- Descansos durante la jornada laboral, descansos semanales, días laborables, períodos vacacionales, festivos...
- Características de horario.- Restringido, flexible...
- Trabajo nocturno o por turnos.- Está relacionado con ciertas repercusiones sobre el trabajador, tanto a nivel fisiológico, como psicológico o emocional (Izquierdo & Favieres Cuevas, 2012).

Para entrar en contexto es importante identificar los tipos de riesgo psicosocial que existen en todos los ámbitos laborales.

El estrés

Es probablemente el riesgo psicosocial de mayor incidencia y el que está más extendido ya que actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Las investigaciones en este campo son extensas, y es posible contextualizar su origen en los trabajos de Selye (1954), el cual es concluyente al afirmar que: “El estrés es el denominador común de todas las reacciones adaptativas en el organismo [...] es el estado que se manifiesta por un síndrome que consiste en cambios inducidos de manera inespecífica dentro de un sistema biológico”. De aquí, se puede inferir que el estrés es una respuesta que el ser humano tiene de forma inevitable y considerada como adaptativa, que puede ser perjudicial para su salud y bienestar, y sus consecuencias están estrechamente ligadas a las dimensiones biológicas y psicosocial.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

En el trabajo desarrollado por Lazarus y Folkman (1991), se encuentra definido el estrés como: “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Esta definición hace hincapié en los procesos cognoscitivos que conducen a otorgar un significado a las situaciones con las que el individuo interactúa.

Otra aproximación conceptual proporcionada por la Comisión Europea (2002), acerca del estrés indica que es: “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. En este sentido, se considera que el estrés se pone en marcha bajo diversos elementos fisiológicos, cognitivos y conductuales, cuando el individuo afronta situaciones amenazantes en su entorno laboral.

La violencia Laboral

En sus diferentes manifestaciones (verbal, física y psicológica), es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia.

- Podemos definirla como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (OIT, 2003).

- En cuanto a los tipos de violencia, podemos hablar de tres tipos distintos:

- *Violencia de tipo I): Actos violentos* procedentes de personas que están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. Su objetivo fundamental es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes.
- *Violencia de tipo II) Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio.* Su objetivo es conseguir un servicio que no se estaba recibiendo.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

- *Violencia de tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo.* El objetivo de este tipo de violencia es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos.

Acoso Laboral

- Es una forma de violencia en el trabajo, pero por sus características, consecuencias e incidencia, conviene estudiarse por separado. El mobbing es en la actualidad, considerado uno de los riesgos psicosociales más importantes en el ámbito laboral.
- Podemos definir Acoso Laboral como “Una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alinearla” (Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo, 2001).

Acoso Sexual

Es planteado también como una de las formas de violencia laboral, y de forma frecuente, como una modalidad del acoso laboral, pero conviene tratarlo por separado ya que el acoso sexual tiene un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que lo hacen distinto de la violencia laboral y del acoso en el trabajo.

- Podemos definirlo como “Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado a sabiendas que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil”.

Se pueden considerar dos tipos de acoso

- El acoso sexual en el que existe chantaje sexual es el conocido como “quid pro quo” (una cosa por otra) y consiste en solicitar los favores sexuales a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio, de no experimentar y

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

sufrir consecuencias desagradables como un despido o un cambio de puesto de trabajo.

- Acoso sexual producido por un ambiente hostil. Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está realizando (Jimenez & Baez Leon , 2010).

El Bournout o Desgaste Profesional

- Es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.
- En el síndrome de Bournout destacan tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización (en el tratamiento hacia las personas que se tiene que atender) y baja realización personal (Fundación Para la Prevención de Riesgos Laborales, 2013).

De acuerdo al estrés laboral que existe en los docentes de las instituciones privadas, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el ‘síndrome de burnout’, también conocido como ‘malestar docente’, es una de las causas más frecuentes que llevan al fracaso profesional de los docentes, por otra parte OMS considera que los trabajadores están expuestos a sufrir riesgos en su salud debido a las condiciones con las que laboran día a día, por la presencia de estresores en su lugar de trabajo, además de los extralaborales (personales, sociales, etc.). A estos estresores se les conoce actualmente en las legislaciones laborales como “factores de riesgo psicosocial”.

Como se afirma en el documento de FECODE (2003) citado por (Bustamante & Palomino, 2015) : “Otros factores que se señalan como propiciadores del síndrome en los docentes son el desprestigio social de la profesión, las políticas y la legislación a nivel nacional que han modificado las condiciones de trabajo (Educación compromiso de todos, 2002), así como

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

las exigencias de procesos directamente relacionados con la evaluación y gestión de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas”.

Por otra parte, resulta complejo identificar una definición precisa de lo que se entiende por el término *condiciones laborales*, toda vez que se ha integrado un sin número de variables que hacen referencia al medio ambiente donde el trabajo se desarrolla y puede llegar a comprender una diversidad de elementos que permite caracterizar el trabajo sin ser el trabajo mismo; por ello conviene hablar de algunos conceptos y variables que integran. Para Peiró y Prieto (1996) citado por (Torres, 2015): “las condiciones laborales son el conjunto de variables que concretan la ejecución de una tarea específica y el entorno en que ésta se realiza. Incluso proponen una taxonomía de las condiciones de trabajo como clasificación de las variables relevantes que comprende el término desde un punto de vista psicosocial”.

En el documento citado por (Fernández & Rodríguez, (s.f.)): (Koontz 1994: 408) define el estrés como: “una respuesta que implica adaptación, modificada por las diferencias individuales y/o procesos psicológicos, es decir, una consecuencia de cualquier acción, situación o acontecimiento externo (ambiental) que establezca demandas psicológicas y/o físicas excesivas sobre una persona”.

Por otro lado La Organización Internacional del Trabajo (2005) en el artículo El estrés en las organizaciones (Briseño Escobedo & Moya, 2013) se refieren al estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores. La OIT sostiene que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente laboral en todos sus ámbitos, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés aumentan año tras año, reflejándose en los índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, baja motivación y afectaciones en la salud mental y física de los individuos.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

5.2. ESTADO DEL ARTE

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y RIESGOS PSICOSOCIALES (II). EJEMPLO DE APLICACIÓN EN LA DOCENCIA

De acuerdo al artículo Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación en la docencia de José Francisco Martínez (Licenciado en Psicología) & Manuel Bestratén Belloví (Ingeniero Industrial) que tiene por objeto presentar, a modo de ejemplo, un modelo de desarrollo de competencias de afrontamiento del estrés para profesionales de la enseñanza. El modelo pretende ofrecer itinerarios formativos en función del perfil de competencias de un profesor.

Para cumplir con este objetivo los autores se centralizan en el desarrollo de encuestas con los siguientes criterios:

Información sobre los riesgos psicosociales del colectivo y sus consecuencias (a través del análisis de los resultados de cuestionarios que incluyen condiciones de riesgo psicosocial, estilos de afrontamiento, síntomas y problemas de salud percibidos; y a través de información cualitativa recogida mediante dinámicas de grupo en diferentes sesiones).

La definición de un “perfil resistente” (como punto de partida utilizando el concepto de personalidad resistente de Kobasa complementándolo a través de aportes de la literatura científica y la psicología positiva).

El papel de la autoeficacia percibida en las principales situaciones a las que se enfrenta el profesional, en especial aquellas problemáticas y excepcionales.

La recopilación de buenas prácticas, desde el ámbito de la terapia de estrés y de la formación en estrategias de afrontamiento al estrés, y de catálogos de inventarios de competencias.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Diseño y elaboración de parrilla de necesidades formativas, permitiendo a los docentes detectar sus necesidades formativas, a través de la parrilla, el docente puede escoger las acciones formativas que se le recomiendan en función de su nivel de logro (de las realizaciones profesionales) y su nivel de estrés y síntomas que manifiesta identificados a través del cuestionario de síntomas de estrés.

El resultado de esta metodología permite ser auto aplicativo y le permite al docente obtener información sobre su nivel de competencias y su nivel de estrés, respectivamente; es decir, el primero evalúa el déficit en competencias y recursos personales deseables en cada una de las competencias, y el segundo evalúa síntomas de estrés en el formador. (Belloví, 2010).

Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín

Los factores de riesgo psicosocial en la población docente

La problemática asociada a la identificación de factores de riesgo psicosocial y su subsecuente mitigación en la población docente universitaria, apenas hace pocos años empezó a ser estudiada, principalmente en Europa y recientemente en América Latina, con estudios como “El trabajo como valor en las sociedades humanas” (Blanch Ribas J. M., 2006), “La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. (Blanch, 2010) y el más reciente estudio de un grupo representativo de países Iberoamericanos, donde se desarrolla un Estudio Internacional sobre Calidad de vida laboral en universidades y hospitales, liderado de igualmente por el profesor 4 Blanch y la participación de la red CoLABORando, dirigida por la Universidad Autónoma de Barcelona. (2010, p 3).

De manera tangencial se han realizado múltiples estudios donde se clasifica al personal docente como uno de los grupos poblacionales altamente vulnerable para padecer el síndrome del quemado en el trabajo o síndrome de burnout, donde el rol social del docente afecta directamente la salud mental o física, influyendo directamente en las condiciones laborales y el clima laboral de la organización (Jones & Kinman, 2001).

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Los profesión del docente universitario debe ser ejercida por profesionales altamente calificados y comprometidos con la responsabilidad encomendada socialmente, en las que los intereses profesionales predominan sobre los intereses personales en muchas ocasiones, convirtiéndose dicho trabajo en el eje articulador de sus vidas, donde existe un alto temor al fracaso, y por tal razón se ven expuestos a un mayor nivel de estrés laboral, que afecta de manera diferencial a las distintas personas, generando un mayor riesgo de suscitar síntomas y efectos del Burnout. (Gil Monte, 2005).

Hoy por hoy las medidas con las que cuenta el país las organizaciones han tomado para prevenir esos riesgos, en muchos casos los trabajadores presentan cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de grave consecuencias, estas consecuencias conjuntamente con los riesgos tradicionales de enfermedades profesionales o accidentes de laborales de tipo traumático las cuales estas asociadas a estados mentales y sociales, las cuales 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 (OMS, 1984) (Arboleda & Bedoya Bedoya, 2010).

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (2011, P 3)

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones como estrés laboral, síndrome de burnout “Hace referencia a una disfunción psicológica que parece suceder de forma más común, entre los trabajadores cuya labor se realiza en relación directa con la gente. Es la consecuencia de altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes de enfrentamiento a las situaciones conflictivas.” y acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, señala que los factores psicosociales deben ser evaluados en el trabajo objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país.

A partir de esta Resolución, el Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñaron una batería de instrumentos para medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Uno de los instrumentos que conforma la batería es el Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral (2011, P 4)

Es importante resaltar que las condiciones que también afecta el riesgo psicosocial es la edad y los años de experiencia de los profesionales, los más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden sufrir un nivel más alto de estrés por causa no tener la experiencia necesaria para poder contralar el trabajo y los alumnos, mientras que en los profesores con mayor experiencia ya tiene su metodología y enseñanzas que se ayuda a controlar un poco el estrés el cual evita el riesgo de enfermedades laborales.

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos,

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

generan la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud (Palacio, Saenz Agudelo, & Cardona Arango, 2013).

Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios

Los objetivos del presente estudio han sido comprobar si las variables antecedentes (demográficas, sociales, laborales y motivacionales) que se han empleado en las numerosas investigaciones realizadas sobre estrés y burnout docente pudieran también estar asociadas a los diferentes modos de afrontar el estrés laboral, y en ese caso, constatar las posibles variables predictores y el porcentaje de varianza asociada. Para ello trabajamos con una muestra formada por 258 profesores-as de la Universidad de Extremadura empleando un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional, de elaboración propia, y la escala de técnicas de afrontamiento del estrés de (Carver et al 1989).

Según el autor Gold (1985) analizó la relación entre las tres dimensiones de burnout y seis factores personales (sexo, edad, estado civil, número de años en la misma escuela, nivel docente y dificultad percibido en el control de los alumnos) en profesores de primaria y secundaria.

Como resultado concluye una relación significativa en género, de manera que las mujeres docentes tienden a un nivel bajo en despersonalización y a una mayor realización o logro personal; los jóvenes tienen un sentido más fuerte de realización personal aunque mayor agotamiento y despersonalización. (2012, P 95)

El afrontamiento del estrés. Los categorizamos en tres: el factor:

Sociodemográfico: engloba a su vez las variables: sexo, edad, estado civil, paternidad y número de hijos.

El factor laboral: comprende datos descriptivos del puesto de trabajo y de la situación docente, tales como: áreas de conocimiento en el que desempeña la docencia.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Factor motivacional: incluye las variables: absentismo laboral o ausencias (SI/NO) por enfermedad, operativizada a través de las incapacidades o bajas laborales.

De acuerdo al estudio realizado y teniendo en cuenta los ítems que se tomaron en cuenta se puede concluir que Aproximadamente el 49% de la varianza de los modos de afrontamiento se explica por factores motivacionales (25,5%), sociodemográficos (15,5%) y por factores laborales (8%). Por tanto, verificamos que algunos modos de afrontamiento del estrés diferencian de modo significativo a los profesores universitarios de la muestra, siendo especialmente significativas y sensibles las variables: género, estado civil, paternidad/maternidad, semidistritos, áreas de conocimiento, categorías laborales docentes y alicientes e inconvenientes de la profesión docente universitaria.

La calidad de las organizaciones universitarias está relacionada con las consecuencias nocivas que pueden derivarse de un afrontamiento inadecuado y nocivo para la salud tanto organizacional como individual e insistimos, y es nuestro empeño, que las administraciones educativas se sensibilicen y tomen medidas para paliar los posibles efectos negativos. Creemos en los efectos beneficiosos que pueden obtenerse a través de programas de entrenamiento sobre control y manejo del estrés que nos permitirán generar estrategias de afrontamiento activas en el profesorado. Por esta razón proponemos dos tipos de programas encaminados al afrontamiento del estrés, y que pueden ser clasificados como programas dirigidos a estrategias instrumentales, cuando se tiene como objetivo la adquisición de destrezas para la resolución de problemas, y programas dirigidos a las estrategias de carácter paliativo, cuando su objetivo es la adquisición de destrezas para el manejo de las emociones. Los primeros programas aglutinan el entrenamiento en resolución de problemas, asertividad, manejo del tiempo, comunicación, habilidades sociales, cambios en los estilos de vida, etc. Los programas dirigidos al manejo de emociones comprenden, principalmente, el entrenamiento y la adquisición de habilidades para la expresión de emociones, el manejo de sentimientos de culpa y el entrenamiento en relajación (Barahona, 2002).

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

EL SÍNDROME DEL "QUEMADO" POR ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL EN GRUPOS DE DOCENTES UNIVERSITARIOS

El objetivo es conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes de una Universidad Nacional, pertenecientes a diversas áreas de especialidad. Describir posibles diferencias significativas en el síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, según áreas de especialidad y en relación a las variables Sexo, Estado Civil, Práctica de Deporte, Problemas de salud y Condición docente.

Los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presentan evidencias del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. El análisis cualitativo permite apreciar diferencias en la presencia del "Burnout" según áreas de especialidad. No existen diferencias en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Sexo, Estado Civil y Práctica de Deporte. Existen diferencias significativas en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Problemas de Salud y Condición Docente.

Es imponte tener en cuenta que en las últimas décadas, se ha desarrollado un gran interés por el estudio del estrés y los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la repercusión de éstos sobre la salud de los trabajadores.

Existen ciertas enfermedades asociadas al estrés laboral:

El síndrome de "Burnout", también llamado "síndrome de estar quemado", "síndrome de la quemazón", "síndrome del estrés laboral asistencial" o "síndrome del desgaste profesional", es cada vez más conocido y lamentablemente más extendido, y suele afectar a docentes.

El síndrome del "Burnout", puede considerarse como el mal del fin de siglo, al punto que se calcula que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral, y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

A diferencia de un estrés puro, el "Burnout" siempre está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso. El síndrome del "Burnout" se manifiesta bajo unos síntomas específicos, siendo los más habituales:

A. Psicósomáticos: Cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas y algias óseo musculares, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia, hipertensión, etc.

B. Conductuales: Mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas violentas, trastornos en más o en menos del apetito y la ingesta, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros.

C. Emocionales: Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

Herbert J. Freudenberger (1974), psicoanalista alemán residente en Norteamérica y que trabajaba en una clínica neoyorquina, fue el que introdujo, desde una perspectiva clínica, el término "Burnout" en la literatura científica para hacer referencia a un conjunto de manifestaciones anómalas características de las personas que trabajan en profesiones de ayuda a los demás ("helpingprofessions"). Definió el síndrome como "un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía". (2005, P 90).

Hoy por hoy existen muchos docentes que presentan el síndrome de Burnout que se ven reflejados en los docentes que tiene problemas de salud y esto implica mayor cansancio emocional y mayor despersonalización lo cual lo lleva a tener al alto nivel de estrés que afecta las variables biológicas, sociales y sociológicas (Díaz, Bulnes Bedon , & Aliaga Tovar , 2005) .

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

5.3 MARCO LEGAL

Para abordar la temática del marco normativo en esta investigación, es necesario delinear cada aspecto legal en orden cronológico, teniendo en cuenta las leyes y los decretos que surgen de los innumerables Convenios suscritos por la OIT, y que han sido ratificados a través del tiempo por el Congreso Nacional de la Republica de Colombia alrededor del Sistema General de Riesgos laborales, en el contexto del riesgo psicosocial.

Tabla 1 MARCO LEGAL

NORMA	CONTENIDO
DECRETO 614 DE 1984	<p>La Salud Ocupacional en Colombia tiene por objeto:</p> <p>a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo, 1984).</p>
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989	<p>Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país. Artículo 10°, Numeral 12. Se deben diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo, 1989) .</p>

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008	<p>El Ministerio de la Protección Social determina:</p> <p>Artículo 1°. Responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.</p> <p>Artículos 6°, 7°, 8° y 9°. El empleador debe identificar y evaluar factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales del trabajador, así como los efectos de los mismos de forma periódica y actualizada (Ministerio de la Protección Social, 2008).</p>
RESOLUCIÓN 1562 DE 2012	<p>Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales señala que: La Salud Ocupacional entendida ahora como Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de Trabajo, 2012).</p>
LEY 1010 DE 2006	<p>Esta 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 (Congreso de la República, 2006).</p>

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

RESOLUCIÓN 652 DE 2012	Establece que el Comité de Convivencia Laboral debe estar conformado por representantes de los directivos y de los trabajadores con sus respectivos suplentes según el número total de trabajadores. Su función principal será la de identificar e intervenir frente a los riesgos psicosociales y el acoso laboral, protegiendo así a los trabajadores de aquellas situaciones y condiciones que afectan el bienestar físico, psíquico y social (Ministerio de Trabajo, 2012).
DECRETO 1477 DE 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales SECCIÓN II: Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico. PARTE B: Enfermedades clasificadas por grupos o categorías GRUPO IV: Trastornos mentales y del comportamiento (Ministerio de Trabajo, 2014)
DECRETO 472 DE 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Capítulo II. Criterios de graduación de las multas. j. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo (Ministerio del trabajo, 2015).

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

<p>DECRETO 1072 DE 2015</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</p> <p>CAPITULO 6 SISTEMA DE GESTIÓN LA SEGURIDAD Y SALUD EL TRABAJO</p> <p>Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento implementar el Sistema de Gestión Seguridad y en el Trabajo ,deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas servicios temporales y tener cobertura los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Ministerio de Trabajo, 2015).</p>
-----------------------------	---

Fuente: Autores

En consideración de lo anterior, se puede observar que hay organismos Internacionales en coordinación con entes de orden nacional que se preocupan por la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores; y que en la actualidad este contexto queda integrado en el llamado marco jurídico colombiano

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la delimitación del problema de investigación, la revisión del marco referencial y del marco teórico, el problema identificado se puede abordar mediante una investigación de tipo descriptiva de corte cualitativo, ya que se selecciona una serie de conceptos o variables y se proporciona una visión de los acontecimientos, interacciones, comportamientos y pensamientos con el fin precisamente de describirlos (Vásquez, 2005).

La metodología exige que se use la técnica Delphi, la cual es definida como el método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo (Díaz, García, & Varela, 2012). Lo que se persigue con esta técnica es obtener el grado de consenso o acuerdo de los especialistas sobre el problema planteado, utilizando los resultados de investigaciones anteriores, en lugar de dejar la decisión a un solo profesional. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas, anónimas, al objeto de tratar de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes.

También dentro de la perspectiva cualitativa, pero haciendo referencia a otra estrategia, se usará la entrevista en profundidad, en donde explica Vallés: “Entrevista abierta semiestructurada por temas, que no necesariamente han de seguir una secuencia previamente fijada y que está condicionada por las respuestas de la persona entrevistada. Las preguntas se formulan siguiendo los enunciados de los objetivos (Vallés, 2003).

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

7. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

7.1. METODOLOGÍA

A partir de la identificación del tema de interés y la formulación tanto de los objetivos como del problema que los orienta, se optó por la investigación cualitativa. Se definieron las siguientes fases aplicando el método Delphi.

Primera fase

En la primera fase se definieron las unidades de análisis y la muestra que está comprendida por 4 profesores expertos de la Universidad ECCI de la ciudad de Bogotá, que trabajan bajo la modalidad de hora cátedra y planta.

Segunda fase

La segunda fase se llevará a cabo mediante la recolección de la información a través de las entrevistas y los relatos proporcionados por el grupo de profesores participantes. Se diseñará el protocolo de entrevista y se validará en prueba piloto, a partir de los resultados obtenidos en dicha prueba, se reelaborará el protocolo y se iniciará la primera ronda de entrevistas.

Tercera fase

Las respuestas de los expertos recibidas individualmente se integraran, para identificar las relaciones entre ellas y dentro de ellas. Aquí es necesario hacer hincapié en la organización por categorías que responden a cada pregunta formulada, puesto que permitirá el reconocimiento de las coocurrencias.

Cuarta fase

La cuarta fase corresponde a la comunicación de los resultados, en la cual se incluye la descripción de la ruta mediante el nivel de consenso alcanzado y la confrontación con el marco conceptual y legal.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de datos cualitativos es un proceso que permite descubrir conceptos dentro de los datos recolectados. A medida que se avanza en el análisis de los datos, esos conceptos se tejen en una explicación más amplia de importancia teórica o práctica, que luego guía el reporte final.

Para llevar a cabo el análisis de la información en primera instancia se transcribirá las entrevistas y posteriormente se codificará la información de acuerdo a las preguntas formuladas, de tal forma que se puedan identificar unidades de significado en el tema de estudio mediante la organización de cada segmento proporcionado por el entrevistado.

9. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El instrumento utilizado para recopilar la información de los expertos se presenta a continuación:

RUTAS DE ACCIÓN PARA CASOS DE TRABAJADORES QUE PRESENTAN ESTRÉS LABORAL EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Somos un equipo de tres estudiantes en proceso de la realización del segundo Módulo de Especialización en Gerencia de Salud y Seguridad en el Trabajo, estamos realizando una investigación de tipo exploratoria para determinar las acciones que la universidad debe seguir ante un caso diagnosticado como estrés laboral.

Nuestro equipo está confirmado por:

- Leidy Gamboa.
- Yolanda Calvo
- Angélica Montenegro

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:

- Identificar el conocimiento que tiene el grupo de expertos consultados frente al establecimiento de un procedimiento a seguir cuando una Institución Privada de Educación Superior presenta dentro de su equipo de docentes un caso de enfermedad laboral asociado a estrés laboral .

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ENTREVISTA SOBRE IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES PARA DAR RESPUESTA A LA SITUACIÓN QUE SE PRESENTA CUANDO UN DOCENTE PRESENTA DIAGNÓSTICO DE ESTRÉS LABORAL.

Esta entrevista se realiza con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: **Rutas de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en instituciones privadas de educación superior.**

Por ello se indagará sobre cuáles son las rutas de acción que se deben tomar cuando un docente presenta diagnóstico de estrés laboral en una Institución de Educación Superior. De esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

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

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

La información obtenida por medio de sus respuestas y la observación será completamente confidencial, es decir que ningún miembro externo a las personas mencionadas

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

anteriormente tendrá acceso a su información personal y en los resultados del estudio no se le mencionará directamente sino que serán presentados los resultados globales.

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

Gracias por su atención y colaboración.

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

En constancia firma

C.C:

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta por cinco (5) preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

Nombre del profesional* (Opcional):

Profesión u especialidad:

Años de experiencia en el campo:

PREGUNTAS:

1. Desde su conocimiento y experiencia ¿Qué procedimiento debe seguir una institución de carácter privado en el momento que un docente presente el diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral?

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

2. ¿Cuáles son las normativas principales que regulan el procedimiento a seguir en caso que un docente presente estrés laboral?
3. ¿Cuáles son las consecuencias en que incurre una institución ó un docente en caso de incumplimiento frente a las recomendaciones emitidas por el ente autorizado?
4. ¿Qué medidas debe adoptar la institución para abordar el manejo de un caso determinado como enfermedad laboral dentro del equipo de docentes?
5. ¿Cuáles son las situaciones que no debe realizar la Institución Educativa y/o el docente frente a una situación de enfermedad por estrés laboral?

10. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

10.1. FUENTES PRIMARIAS

Como fuentes primarias para este trabajo se empleara la información obtenida de los docentes expertos en el tema objeto de estudio. Esta información es recopilada a través de una entrevista semiestructurada que permitirá hacer una construcción de la ruta conforme a su experticia.

10.2. FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias están comprendidas por los referentes conceptuales consultados y que abarcan el contexto normativo y legal de la SST. Desde esta perspectiva la consulta arrojó artículos que abordan los temas, identificación de riesgos psicosociales en docentes, síndrome de Bournot y el normatividad para la SST.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

11. RESULTADOS

11.1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES)

Contexto global

Las Instituciones de Educación Superior (IES), en el contexto normativo, son regidas principalmente por la Ley 30 de 1992 y Ley 115 de 1994. Este marco normativo engloba principalmente la concepción alrededor del proceso de formación, y las perspectivas y responsabilidades de las IES, frente a su naturaleza constitutiva en principios, objetivos y estructura organizacional, basándose esencialmente en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

La estructura organizacional de las (IES), que se encuentran reguladas por las normas legales colombianas, atiende a una clasificación según su carácter académico, denominada A, y a su naturaleza jurídica, designada como B.

Clasificación A:

El carácter académico constituye el principal rasgo que desde la constitución (creación) de una institución de educación superior define y da identidad respecto de la competencia (campo de acción) que en lo académico le permite ofertar y desarrollar programas de educación superior, en una u otra modalidad académica.

Según su carácter académico, las Instituciones de Educación Superior (IES) se clasifican en:

Instituciones Técnicas Profesionales

Instituciones Tecnológicas

Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Universidades

Clasificación B:

Según la naturaleza jurídica, la cual define las principales características que desde lo jurídico y administrativo distinguen a una y otra persona jurídica y tiene que ver con el origen de su creación. Es así que con base en este último aspecto las instituciones de educación superior son privadas o son públicas.

Las instituciones de educación superior de origen privado deben organizarse como personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Estas últimas aún no han sido reglamentadas.

Las instituciones de educación superior públicas o estatales se clasifican, a su vez en:

Establecimientos públicos

Entes universitarios autónomos

Los primeros tienen el control de tutela general como establecimiento público y los segundos gozan de prerrogativas de orden constitucional y legal que inclusive desde la misma jurisprudencia ha tenido importante desarrollo en cuanto al alcance, a tal punto de señalar que se trata de organismos que no pertenecen a ninguna de las ramas del poder público.

Los entes universitarios autónomos tienen autonomía especial en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02), tienen un manejo especial en materia presupuestal y tienen aportes especiales que deben mantenerse por parte del Gobierno Nacional (Art. 87 Ley 30 de 1992) (Ministerio de Educación, 2016).

Contexto interno

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Para establecer como están organizadas las IES en su contexto interno, es prescindible señalar que hay dos enfoques que permiten llevar a cabo este proceso; el primero atiende a las funciones sustantivas dadas desde la Ley 30 de 1992, y el segundo proporcionado desde el enfoque la gestión educativa.

Tomando el primer enfoque, tenemos que las IES deben organizar sus cuerpos colegiados respondiendo a factores asociados con la profundización en la formación integral de los colombianos, la capacitación para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país. Lo anterior indica que los roles de los funcionarios estarán orientados a responder por el currículo, la investigación y la proyección social.

El segundo enfoque, propone que las IES están organizadas bajo un modelo sistémico que hace parte de la denominada “gestión educativa”. Esta integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito universitario, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos. Alejandro Medina (2003), cita a Hammer y Davenport para explicar que en esta perspectiva la organización es concebida como una red o telaraña de procesos de gestión interconectados entre sí. Y señala que “dicha concepción parte de la noción de que la mejora de calidad en una organización educativa, descansa en mejorar los procesos más importantes que tienen lugar dentro de ella”. Para llevar a cabo esta organización los roles están asociados a funciones de gestor administrativo y gestor educativo.

11.2. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS QUE ESTIPULA LA NORMATIVIDAD VIGENTE PARA PROCEDER EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

PUNTOS DE CONVERGENCIA ENTRE LOS ENTREVISTADOS

<p>1. Desde su conocimiento y experiencia ¿Qué procedimiento debe seguir una institución de carácter privado en el momento que un docente presente el diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral?</p>		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
<p>Debe estar diagnosticado por un galeno</p> <p>Deber seguir el procedimiento clínico que diagnóstico la enfermedad</p> <p>Informe por parte de la institución a la ARL</p> <p>La ARL determina el caso como enfermedad laboral verificando los antecedentes y la califica</p> <p>El paciente se remite a un médico especialista para ser tratado</p> <p>El medico define el tratamiento para el paciente</p> <p>La institución debe permitir que el procedimiento sea llevado a cabo en los tiempos determinados</p>	<p>Antes de evidenciar que hay estrés laboral es pertinente hacer labores de promoción y prevención del estrés laboral</p> <p>Hacer un análisis de las actividades y su relación el estrés laboral</p>	<p>Debe estar diagnosticado por un galeno</p> <p>La institución debe permitir que el procedimiento sea llevado a cabo en los tiempos determinados</p> <p>La institución debe facilitar los espacios y la acciones que determino el médico (Cambio de labor, minimización de la jornada y un espacio armonioso)</p>
<p>2. ¿Cuáles son las normativas principales que regulan el procedimiento a seguir en caso que un docente presente estrés laboral?</p>		
Ley 100 de 1993 Decreto	Aunque el entrevistado se	Decreto 2566

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Ley 1295 de 1994 Ley de acoso laboral Ley de salud mental Decreto 1477 de 2014	refirió a este tema no hubo punto de convergencia.	Resolución 2646 Ley 9 de 1979 Resolución 2013 de 19986, art 11 y 15 Ley 1010
---	--	---

3. ¿Cuáles son las consecuencias en que incurre una institución o un docente en caso de incumplimiento frente a las recomendaciones emitidas por el ente autorizado?

Aunque el entrevistado se refirió a este tema no hubo punto de convergencia.	Aunque el entrevistado se refirió a este tema no hubo punto de convergencia.	Sanciones de acuerdo al decreto 472 de 2015
--	--	---

4. ¿Qué medidas debe adoptar la institución para abordar el manejo de un caso determinado como enfermedad laboral dentro del equipo de docentes?

1. La institución debe tener un procedimiento documento dentro del SG-SST	Aunque el entrevistado se refirió a este tema no hubo punto de convergencia.	1. La institución debe tener un procedimiento documento dentro del SG-SST 2. La institución debe tener un programa de riesgo psicosocial 3. Articulación del SG-SST con el programa de bienestar social 4. Seguimiento y evaluación del SG-SST
---	--	---

5. ¿Cuáles son las situaciones que no debe realizar la Institución Educativa y/o el docente frente a una situación de enfermedad por estrés laboral?

1. Omitir las recomendaciones médicas	Aunque el entrevistado se refirió a este tema no hubo	1. Omitir la comunicación de su estado de salud a su
---------------------------------------	---	--

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

del especialista	punto de convergencia.	jefe inmediato 2. La institución no debe omitir que el procedimiento sea llevado a cabo en los tiempos determinados 3. La institución no debe cancelar el contrato o discriminar al empleado
------------------	------------------------	--

11.3. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN

La Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, establece la definición de las responsabilidades de los diferentes agentes sociales en la identificación e intervención y monitoreo de las exposiciones de factores de riesgo psicosocial y patologías causadas por estrés ocupacional.

Esta Resolución aplica para empleadores públicos y privados.

Como se parte de la base que los riesgos psicosociales deben ser objeto de una gestión ordenada, de análisis y cuantificada; a continuación se realiza una explicación de los pasos que se deben seguir en la implementación dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad.

Para iniciar tendremos en cuenta los siguientes conceptos:

Adaptación: proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.

Factores ambientales: todos los aspectos del mundo externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Se incluye factores físicos naturales, mundo físico creado por el hombre; las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones, actitudes y valores.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Readaptación profesional: conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

Rehabilitación Integral: proceso que incluye la rehabilitación funcional, social y profesional que resulta de la integración del individuo con discapacidad a la sociedad a través del ejercicio de los roles que le son propios.

Reubicación Laboral: cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal ó definitivamente; dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

Promoción: de acuerdo a la Organización Mundial de la salud (OMS) consiste en proporcionar los medios necesarios para crear o mantener condiciones protectoras y favorables a la salud, logrando que los individuos ejerzan control y adopten patrones de vida saludable. La promoción es considerada como una estrategia para mantener y mejorar la salud de las personas mediante intervenciones de comunicación-información; educación, formación y desarrollo de habilidades que faciliten cambios de comportamientos individuales y colectivos.

Reconversión de Mano de Obra: entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo, cumpliendo los criterios establecidos en el Manual Único de Invalidez.

Para el establecimiento de la promoción y la prevención de Riesgos Psicosociales dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad debemos partir de:

- Diagnóstico situacional e identificación de factores protectores y de alertas asociadas al riesgo psicosocial; en esta etapa la Institución debe realizar un análisis cuantitativo y cualitativo por medio de la guía de autoanálisis, donde se identificarán factores protectores y alertas que se generen. Con esta información la Institución debe construir el documento solicitado por el Ministerio de Trabajo donde se debe evidenciar el análisis (causas, efectos, resultados,

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

oportunidades) y las propuestas de intervención según el nivel de riesgo identificado.

- Una vez se tenga el resultado, se procede a elaborar un plan de gestión e intervención que se verá materializado en un Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) que permita a la empresa desarrollar la gestión del riesgo.
- Una vez se tenga el plan, se debe conformar una Comité de Convivencia, quienes serán los responsables de la implementación de las medidas.
- Se debe de manera permanente dar a conocer los resultados a la Gerencia y tomar acciones correctivas, preventivas y de mejora para generar el Mejoramiento Continuo.

Dentro del desarrollo de las operaciones se presentan situaciones que alteran el normal funcionamiento de las organizaciones; es el caso de una enfermedad de tipo laboral.

Manera de Proceder cuando existe una presunta enfermedad de tipo laboral:

- Aparición de sintomatología; aquí el docente debe acercarse a la Eps a la que esté afiliado; allí inicia la evaluación del caso. En esta etapa la obligación de la asistencia (Ips y Eps)
- ✓ Confirmación Diagnóstico (por parte de la IPS, ARL y Empleador)
- ✓ Dentro del diagnóstico la IPS y EPS debe suministrar información oportuna para la definición del diagnóstico y pronóstico funcional; la ARL desarrolla el proceso de rehabilitación funcional y profesional y la empresa debe aportar los perfiles de cargo actualizado.
- ✓ Pronostico funcional Laboral (por parte de la IPS a la cual se encuentre afiliado el docente)
- ✓ Se considerará el Plan de Rehabilitación (a cargo de la ARL y EPS del docente).

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

- Manejo de rehabilitación; cuando el caso se encuentra en esta etapa se inicia las prórrogas de incapacidad temporal (por parte de la IPS). Y se inicia la rehabilitación funcional; aquí el criterio para que el paciente ingrese al programa de rehabilitación es que el trabajador haya sufrido alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades de forma temporal o permanente.

En esta etapa se remite el caso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) por parte de la Institución Prestadora de Salud que esté llevando el caso; se hace la recepción e ingresa al programa de rehabilitación funcional y profesional.

La empresa debe diligenciar el FUREL (formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral) con información completa y clara.

La IPS debe remitir el caso mediante formulario de remisión de casos para rehabilitación a la ARL correspondiente.

El Plan de Rehabilitación debe incluir:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones (reasignación de labores, límites de tiempo); la empresa debe asegurar que las recomendaciones emitidas por las entidades correspondientes se cumplen y para que este cumplimiento sea efectivo, la entidad de educación debe generar cambios de locación, carga laboral, distribución de funciones, etc.
- Reubicación laboral definitiva: aquí la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando.

Dentro de todo el proceso la empresa juega un papel fundamental y al momento de facilitar el proceso de reincorporación laboral, adicional debe coordinar, realizar y supervisar las modificaciones al ambiente de trabajos sugeridos.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Cuando llegue la reincorporación laboral se hace seguimiento para que el trabajador y su jefe inmediato recopile información de: percepción de confort; percepción de eficiencia y relaciones sociales.

Para tener en cuenta; Monto de las Prestaciones Económicas por Incapacidad.

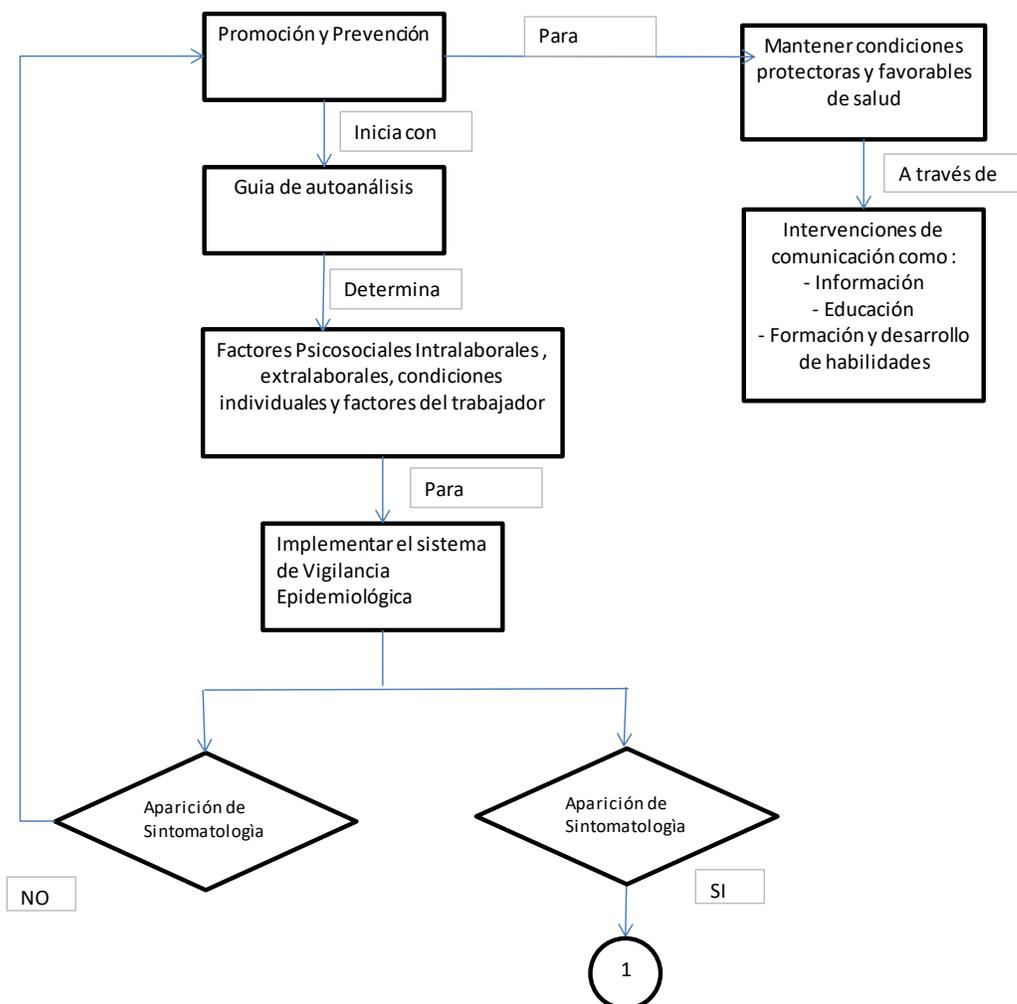
Por enfermedad laboral será el mismo calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad.

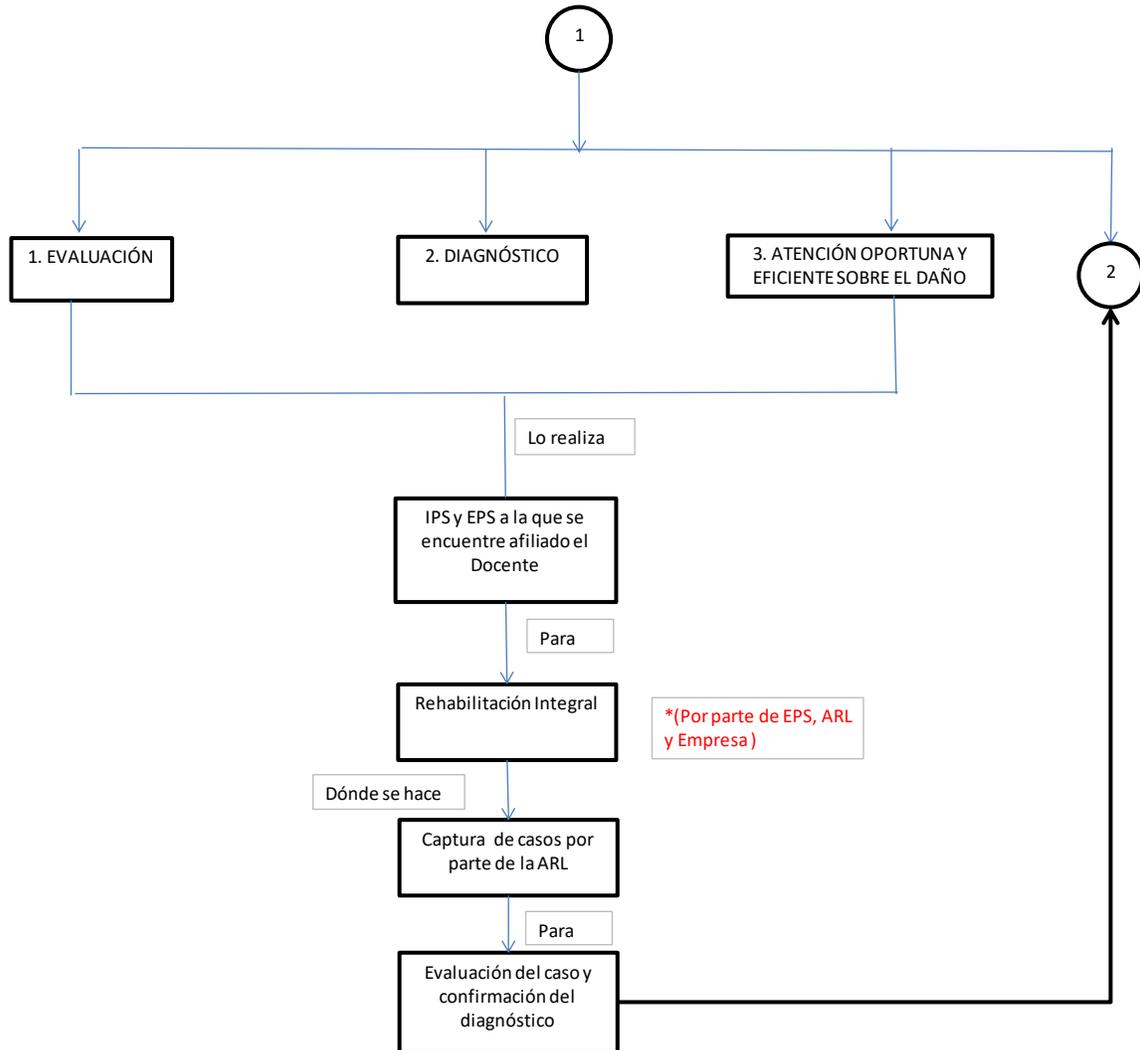
Luego de ciento ochenta días (180) continuos prorrogados de los ciento ochenta (180) días iniciales se debe determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez.

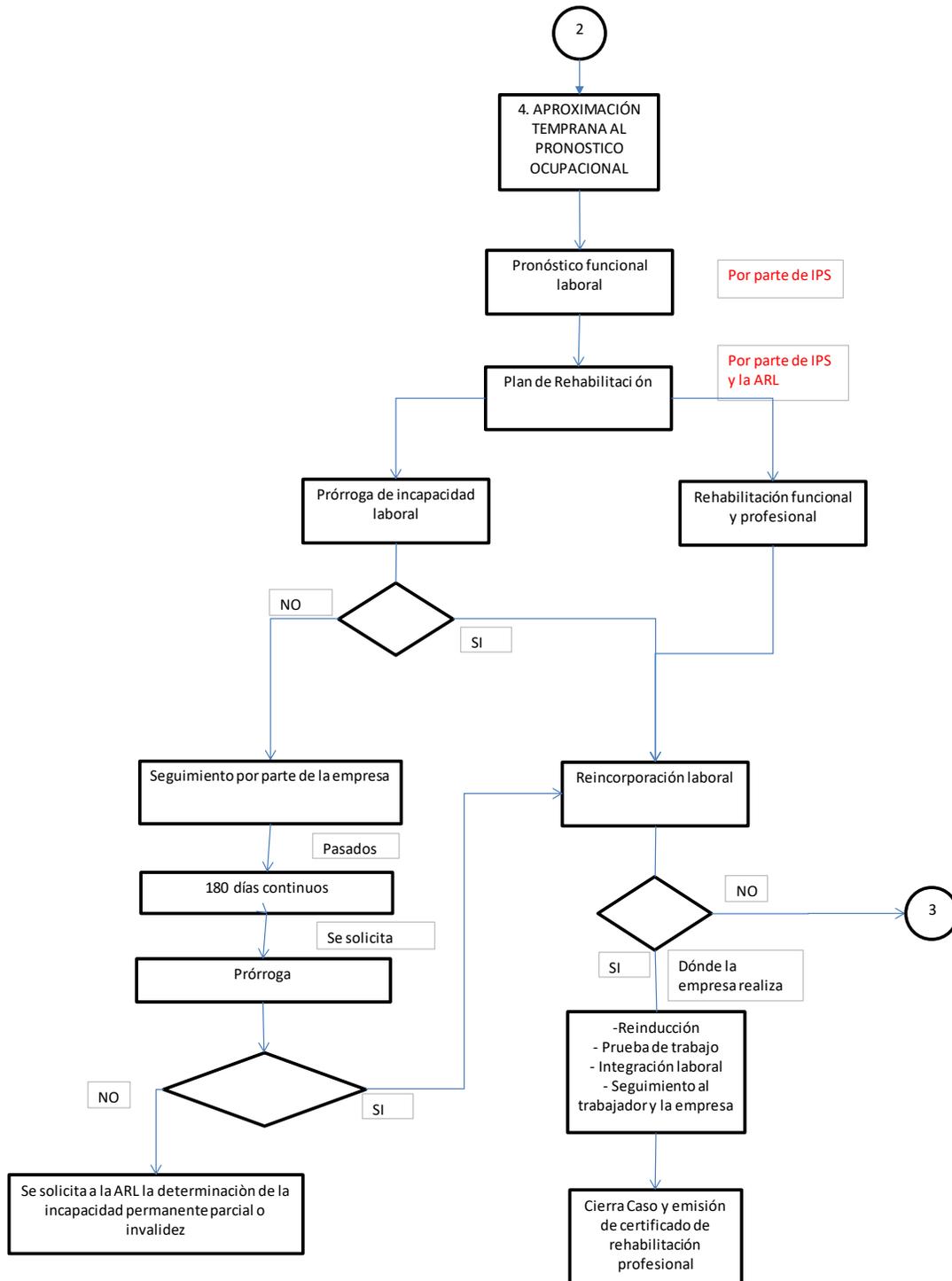
			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

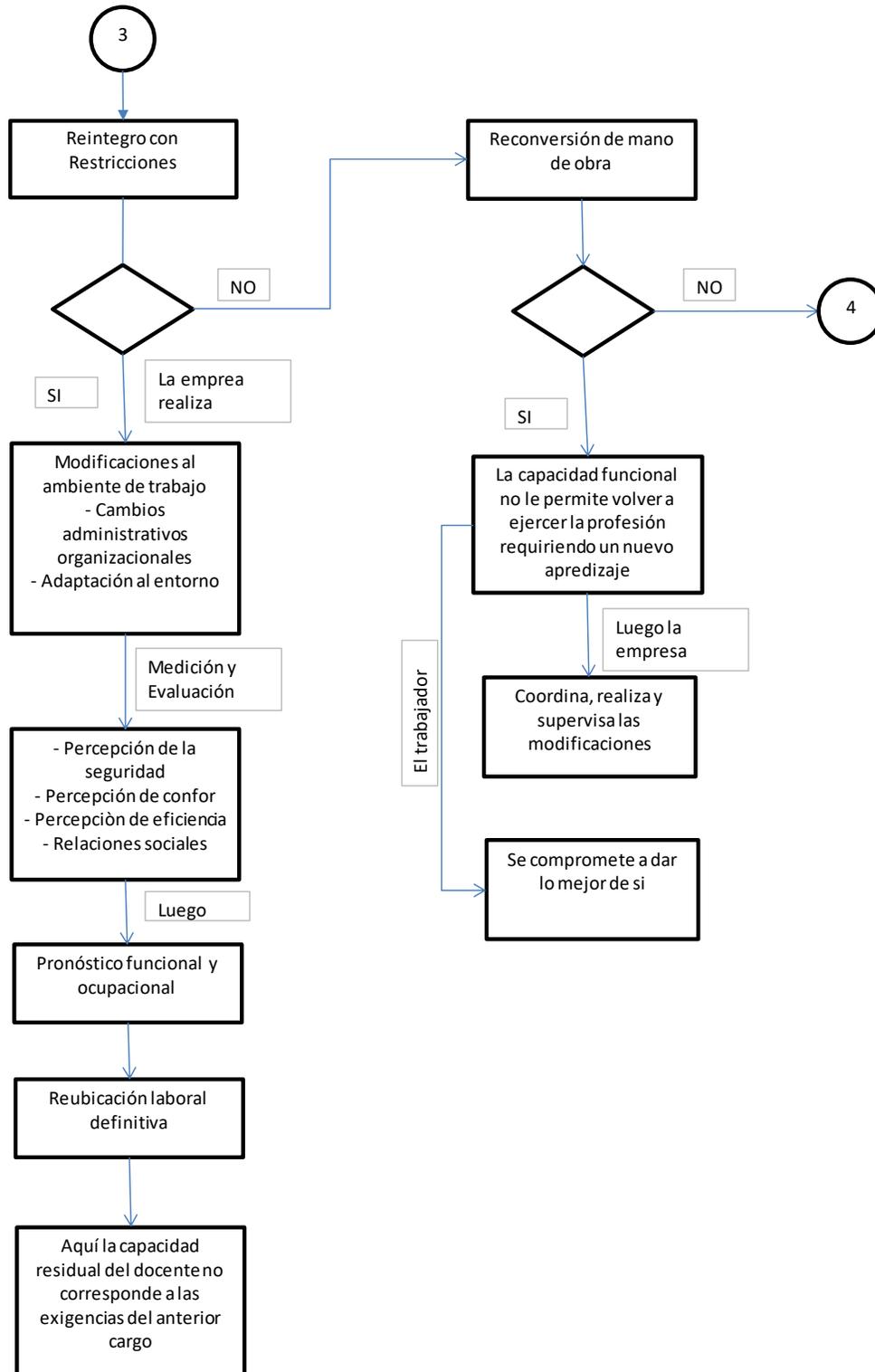
11.4. RUTA DE ACCIÓN, DETERMINACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL POR ESTRÉS LABORAL

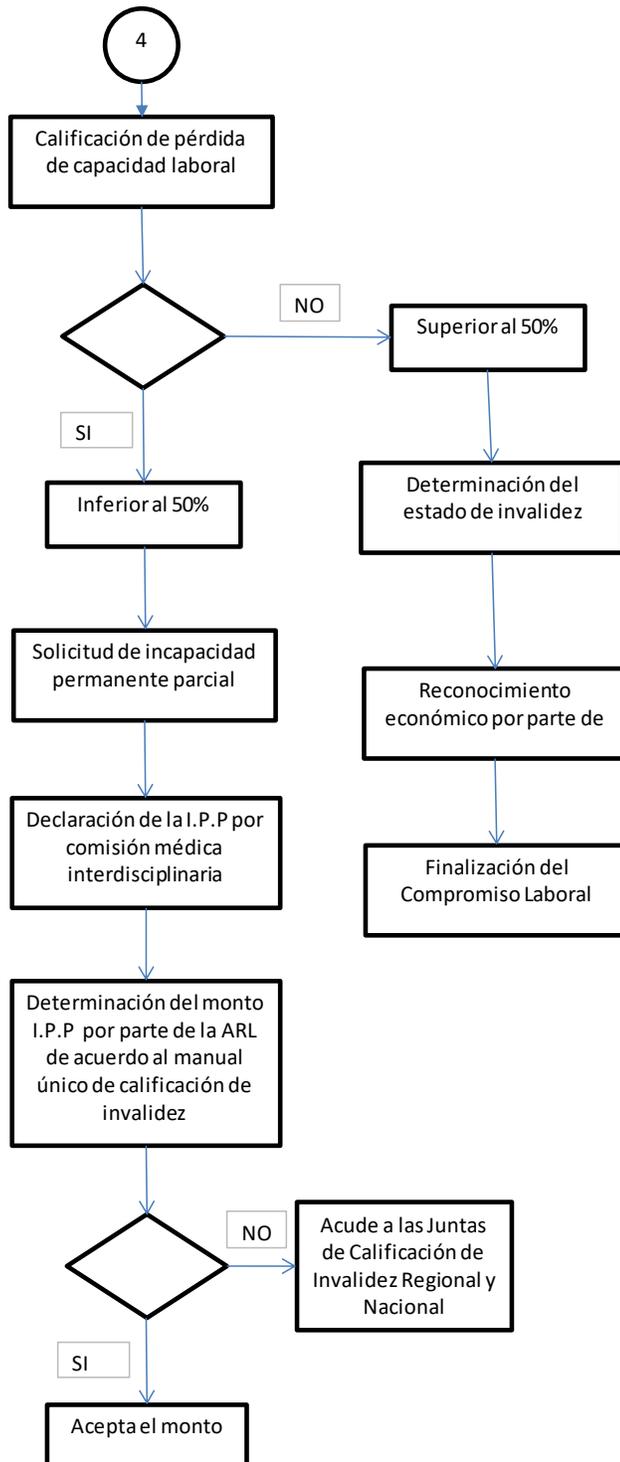
CONVENCIONES	
Siglas	Nombre
IPS	Instituto Prestador de Salud
EPS	Entidad Promotora de Salud
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
IPP	Incapacidad Permanente Parcial











Fuente: Autores

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

Para más información en los procesos, el empleado o el empleador pueden remitirse a las siguientes entidades.

Nombre Entidad	Numero de Teléfono	Página WEB
Ministerio de Educación Nacional de Colombia	+57 (1) 3078079+57 Conmutador: +57 (1) 2222800	www.mineducacion.gov.co
Ministerio de Salud y la Protección Social (MINSALUD)	(57-1) 3305000- Central de fax: (57-1) 3305050	www.minsalud.gov.co
Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO)	4893100 – 4893900	www.mintrabajo.gov.co
Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A	018000511414 ó 018000941414	www.arlsura.com
Junta Regional de Calificación por Invalidez	7953160	www.juntaregionalbogota.co
POSITVA Compañía de Seguros	018000111170 ó 3307000	www.positiva.gov.co

12. CONCLUSIONES

Sobre el riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son una realidad cotidiana en las empresas de las sociedades actuales, las cuales están inmersas en contextos neoliberales donde la productividad, eficiencia y eficacia, la atención oportuna a clientes, los procesos cada vez más limpios; De ahí que las empresas, instituciones y organizaciones en ocasiones desborden la capacidad de trabajo de sus empleados e incurran en acciones y omisiones que generan en ellos altos niveles de estrés laboral y ponen en riesgo la salud mental del personal vinculado. Sin embargo, siendo este un tema tan común, en la mayoría de los casos, no se tiene la cultura, el conocimiento ni la voluntad de los directivos que se requiere

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

para afrontar con dedicación la detección oportuna, el manejo, abordaje y tratamiento adecuados. Las secuelas de dicho fenómeno son cada vez más impredecibles.

Parte de la problemática actual en cuanto al tratamiento de las enfermedades laborales generadas por el factor de riesgo psicosocial es que no se genera al interior de las organizaciones un adecuado reporte de la sintomatología que experimenta la persona que inicia el proceso ó bien, si lo reporta no se le da el adecuado tratamiento, generando una no visibilización de la enfermedad.

La ausencia de un Sistema de Vigilancia epidemiológica impide que en la mayoría de organizaciones se monitoree y controle la incidencia del riesgo psicosocial, al no tener cifras que respalden la necesidad de implementar programas de prevención y promoción oportunos la problemática continua y crece, generando dificultades en el clima laboral, alta rotación de personal, baja productividad, aumento de costos de inducción y re inducción.

Para responder a estos retos no basta con intervenir los casos y las áreas en las que se presentan dificultades, la transformación que se requiere pasa por cambios en la cultura organizacional, se debe repensar en los sistemas humanos permitiendo y promoviendo que el trabajador tenga la capacidad de explorar y trabajar al máximo su potencial y descubrir el su labor un sentido trascendente más que la mera generación de recursos para la satisfacción de sus necesidades básicas y de consumo.

Sobre la gestión organizacional en instituciones de educación superior

Luego de realizar la revisión bibliográfica se determina que las Instituciones de Educación Superior están en vía de fortalecimiento de acuerdo a la normatividad existente y al

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

cumplimiento de la meta establecida por el Ministerio de Educación Nacional acorde con la visión 2032 en cuanto al aumento de calidad de la educación superior, lo que conlleva a mejorar las condiciones laborales de los docentes y permitir así espacios laborales dignos y libre de lesiones y enfermedades.

A nivel general las empresas cuentan con un documento guía llamado Manual de Procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales emitido en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social. Este documento da claridad frente a las diferentes situaciones que se pueden ver enfrentadas las empresas y por tanto se convierte en una herramienta efectiva tanto para la prevención como para la intervención del riesgo.

El estrés laboral es una enfermedad incluida dentro de la tabla de enfermedades laborales contemplada dentro del Decreto N. 1477 del 5 de agosto de 2014 del Ministerio de Trabajo; esta enfermedad, es una de las últimas que han sido reconocidas dentro de la tabla; lo que ha generado que tanto las empresas como los colaboradores conozcan poco frente al tema y por supuesto esta situación y que la información divulgada tanto de la ruta de acción del docente afectado como de la Institución de Educación Superior sea mínima y prime el desconocimiento y por tanto las interpretaciones subjetivas que puedan darse al respecto.

Como producto final de esta monografía, se realizó una ruta de acción que determina los posibles caminos que debe tomar la Institución para el caso de (si/no) diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

13. REFERENCIAS

- (s.a.). (31 de 08 de 2008). *El Estrés Laboral*. Obtenido de Biblioteca Digital:
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/Capitulo1.pdf>
- Arboleda, O. H., & Bedoya Bedoya, E. (2010). *Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están contratados bajo Modalidad de horas catedra en la ciudad de Medellin*. Obtenido de udea.edu.co:
<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/.../7423>
- Barahona, E. G. (2002). *Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios*. Obtenido de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27404309>
- Belloví, J. F.-L. (2010). *Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de docencia*. Obtenido de
<file:///C:/Users/krgonzal/Downloads/NTP%20857.%20DESARROLLO%20DE%20COMPETENCIAS%20Y%20HABILIDADES%20SOCIALES%20.%20EJEMPLO%20DE%20APLICACION%CC%81N%20EN%20LA%20DOCENCIA.pdf>
- Briseño Escobedo, J. E., & Moya, Y. S. (2013). *El Estres en la Organizaciones*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/ce/2013/estres-organizaciones.html>
- Bustamante, M. H., & Palomino, R. (30 de 11 de 2015). *Incidencia del Síndrome de Burnout en la accidentalidad laboral y enfermedad no profesional*. Obtenido de Compartir Palabra Maestra: <http://compartirpalabramaestra.org/alianza-gimnasio-campestre-compartir/incidencia-del-sindrome-de-burnout-en-la-accidentalidad-laboral>
- Congreso de la República. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Obtenido de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Díaz, C. P., Bulnes Bedon, M., & Aliaga Tovar, J. (2005). *El síndrome del "Quemado" por Estrés Laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Obtenido de UNMSM:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v08_n2/PDF/a07.pdf
- Díaz, L., García, R., & Varela, M. (2012). Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud. *Investigación en educación médica*, 1(2), 90-95. Obtenido de

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V1Num02/07_MI_DESCRIPCION_Y_USOS.PDF

Fernández, F., & Rodríguez, D. ((s.f.)). *El Estrés Laboral*. Obtenido de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v22n491997/art04.pdf>

Fundación Para la Prevención de Riesgos Laborales. (2013). *Los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Boletín . Obtenido de http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf

Gómez, J. A. ((s.f.)). Riesgo Psicosocial en la Universidad: Estresores propios del docente universitarios. *Revista Digital de Prevención*. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo_psicosocial_universidad.pdf?sequence=2

http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf. (2012). Obtenido de Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales : http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf

Izquierdo, F. M., & Favieres Cuevas, A. (2012). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>

Jimenez, B. M., & Baez Leon , C. (Noviembre de 2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Jimenez, B. M., & Báez León, C. (Noviembre de 2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos* . Barcelona: Ediciones Roca, S.A.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Institute of work, health & Organizations. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

- Ministerio de Educación. (2016). *Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231240.html>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2046 de 2008*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de Trabajo. (1984). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Ministerio de Trabajo. (1989). *Resolución 1016 de 1989*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Resolución 1562 de 2012*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Resolución 652 de 2012*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>
- Ministerio del trabajo. (2015). *Decreto 472 de 2015*. Obtenido de <file:///C:/Users/RUB%C3%89N/Downloads/DECRETO%20472%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202015-2.pdf>
- Palacio, M. M., Saenz Agudelo, M., & Cardona Arango, D. (2013). *Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES*. Obtenido de Revista CES Medicina: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826>
- Selye, H. (1954). *The Stress of life*. New York: McGraw Hill Book Compani, inc.
- Torres, M. d. (11 de 03 de 2015). *Estres y Condiciones Laborales en el Trabajo Docente*. Obtenido de Universidad Autónoma de Querétaro: http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf
- Velásquez, O., & Bedoya, E. (2010). *Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas catedra en la ciudad de Medellín*. Obtenido de Universidad de Antioquia: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/7908>

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

14. ANEXOS

A continuación se encuentra la transcripción de las entrevistas y los consentimientos informados de cada entrevistado.

14.1. ANEXO 1. ENTREVISTA ESPECIALISTA HEBERTO SAAVEDRA

Nombre del profesional* (Opcional): Heberto Saavedra

Profesión u especialidad: Bioingeniero, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (Salud Ocupacional), Especialista en Seguridad Industrial y Especialista en Higiene Industrial y Magister en Sistemas Integrados de Gestión.

Años de experiencia en el campo: Riesgos laborales 22 años y en docencia 15 años.

1. Desde su conocimiento y experiencia ¿Qué procedimiento debe seguir una institución de carácter privado en el momento que un docente presente el diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral?

Bueno el estrés laboral es una enfermedad que está tipificada dentro de la legislación colombiana y la única persona que puede diagnosticar la estructura de la enfermedad como tal es un médico, un galeno pues debidamente licenciado para poder diagnosticar la patología, hay una serie de evaluaciones asociadas al diagnóstico para poder establecer eso, entonces si la pregunta es desde el conocimiento y experiencia que procedimiento debe seguir la institución en el momento que se estipule el diagnóstico pues debe cumplir todos los requisitos exigidos por el médico que diagnostico la enfermedad laboral, emite una calificación en primera instancia y como es una enfermedad de origen laboral, esa primera instancia se la pasa inmediatamente al administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados los docentes, deben estar afiliados por que no puede haber un docente que no esté afiliado a riesgos laborales porque si no hay si se incurrirían a una falta mucho más grave, entonces la

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

administradora de riesgos laborales toma el caso como enfermedad laboral, verifica, hace sus investigaciones para certificar que el origen este bien calificado por parte de la entidad promotora de salud, si efectivamente si se certifica o se ratifica en el concepto médico que si es enfermedad labora comienza un debido proceso y un tratamiento ósea es remito donde un experto, médico especialista para poder definir el tratamiento a seguir, es el médico especialista el que define el tratamiento, el trabajador no va a definir el tratamiento la universidad o la institución no va a definir el tratamiento es el médico tratante.

Entonces la institución lo que tiene que hacer es permitir que su trabajador asista a los controles médicos, a las citas, en los horarios que se establezcan en el debido proceso.

2. ¿Cuáles son las normativas principales que regulan el procedimiento a seguir en caso que un docente presente estrés laboral?

Pues desde el momento que se califica esta estipulado en la ley 100 de 1993, en el decreto ley 1295 de 1994, hay unas normas que hablan de diferentes condiciones asociados al riesgo psicosocial y posiblemente al estrés laboral, la ley de acoso laboral, la ley de salud mental, está la legislación que estipula el estrés laboral como enfermedad laboral que de eso también hay una legislación que me lo define el decreto 1477 de 2014, que define específicamente las enfermedades laborales y dentro de listados de las enfermedades laborales está el estrés laboral, si entonces esa es la legislación que se tiene que cumplir es obligatoria en caso que se haga el diagnostico en primera instancia.

3. ¿Cuáles son las consecuencias en que incurre una institución ó un docente en caso de incumplimiento frente a las recomendaciones emitidas por el ente autorizado?

La institución en primer lugar tiene la obligación de permitir que ese trabajador que en este caso es el docente, asista a sus controles médicos porque está enfermo por causa del trabajo sí, hay un compromiso de la institución de velar por la seguridad y bienes de

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

sus trabajadores y por todas sus condiciones de salud, por ende debe permitir que asista a sus controles como se tiene estipulado o como lo defina el médico tratante y no se puede negar, el trabajador si quiere negarse a su tratamiento entonces lo dejara por escrito y el médico tratante levantara el concepto y se lo pasara a la administradora de riesgos laborales, la administradora inmediatamente tiene un procedimiento interno donde define que el paciente rechaza el tratamiento por el motivo que sea y pues inmediatamente se realiza el proceso administrativo o cierran el caso.

Si la institución no cumple con lo que acaba de mencionar: si la institución en algún momento no cumple el trabajador puede exigir sus derechos hay unas responsabilidades del empleador y unos derechos del trabajador, en el caso de que no cumpla la institución los derechos que tiene el trabajador son vulnerados por tal motivo puede el trabajador exigir el cumplimiento ante el ente de control que en este caso es el Ministerio de Trabajo, puede ir a poner la queja o entablar una demanda por incumplimiento.

4. ¿Qué medidas debe adoptar la institución para abordar el manejo de un caso determinado como enfermedad laboral dentro del equipo de docentes?

En este momento la institución debe tener un procedimiento documentado dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al caso de situaciones de reubicación, de calificación de origen, el procedimiento debe establecer paso a paso de lo que debe seguir la institución, pero pues en términos generales debe cumplir las recomendaciones dadas por el médico, entonces si el medico dice que la persona tiene que cerrar los ojos tres veces pues le toca cerrar los ojos tres veces porque esa es la recomendación médica frente a la patología que tiene. La institución no puede ir en contravía de la recomendación médica.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

5. ¿Cuáles son las situaciones que no debe realizar la Institución Educativa y/o el docente frente a una situación de enfermedad por estrés laboral?

Lo que no debe hacer es no seguir las recomendaciones del especialista, si el especialista que diagnostico la patología de enfermedad laboral da unas recomendaciones específicas un paso a paso para tratar de llegar a la normalidad su estado de salud pues es lo que no debe hacer es no cumplir, el deber ser de ese trabajador de ese docente es seguir paso a paso las recomendaciones como se los defina en este caso la administradora de riesgos laborales que es la que ya ha aceptado la calificación de origen de enfermedad laboral.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

**14.2. ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA
HEBERTO SAAVEDRA**

Esta entrevista se realiza con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: MANUAL DE ACCIONES PARA INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, RUTAS DE ACCIÓN CUANDO UN DOCENTE PRESENTA DIAGNÓSTICO DE ESTRÉS LABORAL.

Por ello se indagará sobre cuáles son las rutas de acción que se deben tomar cuando un docente presenta diagnóstico de estrés laboral en una Institución de Educación Superior. De esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

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

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

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

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

Gracias por su atención y colaboración.

Yo Heberto Saavedra Angulo
 identificado con el número de cédula 79505114 de Bogotá

acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

C.C:

79505114

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta por cinco (5) preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

14.3. ANEXO 3. ENTREVISTA ESPECIALISTA AMPARO CÁCERES

Nombre del profesional* (Opcional): Amparo Cáceres

Profesión u especialidad: Es Psicóloga, Publicista y Mercadóloga, especialista en Gerencia Estratégica, Magister en Políticas de Comunicación, Doctorado Comunicación en Psicología.

Años de experiencia en el campo: 20 años en docencia.

1. Desde su conocimiento y experiencia ¿Qué procedimiento debe seguir una institución de carácter privado en el momento que un docente presente el diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral?

Bueno antes de evidenciar que hay estrés laboral se tiene que tomar acciones preventivas y hacer un análisis de las actividades que está haciendo mi personal para poder evidenciar si el plan de acción que estoy llevando para lograr objetivos en la institución es viable y es eficiente frente a la prevención de ese estrés laboral.

2. ¿Cuáles son las normativas principales que regulan el procedimiento a seguir en caso que un docente presente estrés laboral?

La normativo que he observado y no estoy de acuerdo es que va a una EPS, la EPS lo manda a un psicólogo y un psicólogo lo manda a un especialista de pende del estrés que tenga es medicado le dan unos días de incapacidad y vuelve otra vez, pero no estoy de acuerdo tampoco con esa normativa porque tenemos que evidenciar que si realmente ese estrés que presenta es originado por la carga que le está exigiendo la empresa entonces tengo que primero hacer un análisis, porque yo si conozco personas que por estrés laboral están aquí pero no tanto por estrés laboral si no por la presión personal, de los jefes que ya vuelven problemas de tipo emocional o de carga laboral.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

3. ¿Cuáles son las consecuencias en que incurre una institución ó un docente en caso de incumplimiento frente a las recomendaciones emitidas por el ente autorizado?

Normalmente la empresa toma medidas de despido, la persona no es tratada, la persona no se prepara para que pueda responder a ese estrés que presenta, existe un problema en la mayoría de las organizaciones que son las relaciones que tiene que ver con equipo, con unos intereses propios donde la gente es presionada, donde hay otro tipo de intereses ajenos realmente a lo que realmente se debe ver la objetividad de la empresa.

4. ¿Qué medidas debe adoptar la institución para abordar el manejo de un caso determinado como enfermedad laboral dentro del equipo de docentes?

Para mí siempre son medidas preventivas, medidas preventivas que le permitan al docente expresar como se siente de manera muy explícita con libertad de que no tenga miedo porque muchas veces el miedo genera mucho estrés, el miedo a perder el salario, el miedo a perder el puesto, el miedo a la imagen entonces, yo comparto con las empresas que tienen un gerente de puertas abiertas donde pueda expresar con toda la libertad del mundo como se siente y que es lo que le está afectando para tomar medidas sobre eso .

5. ¿Cuáles son las situaciones que no debe realizar la Institución Educativa y/o el docente frente a una situación de enfermedad por estrés laboral?

Lo primero es hablar directamente con la persona que debe hablar y no hacerlo público porque se debe afectar la misma persona, entonces debe hacerlo explícito como lo dije anteriormente al Gerente, al dueño de la empresa, si ya paso por todos los conductos regulares y no hubo esa respuesta asertiva entonces si determina unas actividades pero muy directas con el gerente para ser escuchado de manera muy objetiva para tomar y brindar otras respuestas de alternativas para ese cambio que debe haber.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

14.4. ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA AMPARO CÁCERES

Esta entrevista se realiza con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: MANUAL DE ACCIONES PARA INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, RUTAS DE ACCIÓN CUANDO UN DOCENTE PRESENTA DIAGNÓSTICO DE ESTRÉS LABORAL.

Por ello se indagará sobre cuáles son las rutas de acción que se deben tomar cuando un docente presenta diagnóstico de estrés laboral en una Institución de Educación Superior. De esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

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

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

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

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

Gracias por su atención y colaboración.

Yo Amparo Cáceres
 identificado con el número de cédula 4766965 de _____
 acepto voluntaria y conscientemente

la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

Amparo Cáceres
 C.C.: 4766965

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta por cinco (5) preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

14.5. ANEXO 5. ENTREVISTA ESPECIALISTA EDILMA SANDOVAL

Nombre del profesional* (Opcional): Edilma Sandoval Mojica

Profesión u especialidad: Psicóloga, Especialista en Gestión Humana y Magister en Gestión Empresarial

Años de experiencia en el campo: 15 años

1. Desde su conocimiento y experiencia ¿Qué procedimiento debe seguir una institución de carácter privado en el momento que un docente presente el diagnóstico de enfermedad laboral por estrés laboral?

Frente a este tema considero que una vez identificada y diagnosticada la enfermedad, es decir ya ha tenido que verla un médico, haber realizado una serie de exámenes para poderlo determinar, la entidad debe facilitar los espacios y las acciones que este ente medico haya recomendado para esta persona, en acciones como cuales, como cambio de labor, acomodación de un espacio armonioso y acorde a su nueva condición, minimizar quizá las horas laborales entre otras acciones que se pueden determinar.

2. ¿Cuáles son las normativas principales que regulan el procedimiento a seguir en caso que un docente presente estrés laboral?

En Colombia y en el mundo no es que exista una normatividad específica que determine que controle lo que es el estrés laboral, sin embargo existe una normatividad general que habla sobre prevenir y mitigar aquellas acciones que pueden generar maltrato laboral, estrés laboral, entre otros.

Específicamente en Colombia la normatividad más específica hacia este tema estaría el decreto 2566, la resolución 2646, la ley 9 del 79 donde habla de la preservación el

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

mejoramiento y la conservación de la salud de los trabajadores, la resolución 2013 del 86 donde habla de la creación y el funcionamiento de los comités de medicina higiene y seguridad industrial en sus artículos 11 y 15 específicamente y la ley 1010 que es de acoso laboral, no existe otra normatividad específica para el tema.

3. ¿Cuáles son las consecuencias en que incurre una institución ó un docente en caso de incumplimiento frente a las recomendaciones emitidas por el ente autorizado?

Las sanciones pues son las que emite el ministerio del trabajo en su decreto 472 de 2015 y está depende de cada una de las situaciones, para esto pues debe haber una solicitud de parte del empleador generalmente que sufre la enfermedad donde denuncia esta situación, el ministerio de trabajo envía un inspector para que haga la debida investigación y según los hallazgos que encuentre se determina el tipo de sanción que debe presentársele cobijada en el decreto que ya mencione.

4. ¿Qué medidas debe adoptar la institución para abordar el manejo de un caso determinado como enfermedad laboral dentro del equipo de docentes?

Una entidad que esté interesada, no solo una entidad sino una organización que esté interesada en el activo más importante de la organización que son el grupo de colaboradores que conforman esa organización debe tener muy bien implementado y en funcionamiento el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, muy bien determinado y muy bien implementado también el programa de Riesgo Psicosocial y todo esto engranado con los programas de Bienestar Social que la organización tenga implementado para ello, con la asignación de recursos que no sea solamente un programa de papel sino que haya una asignación de recursos donde se vea el interés de la alta gerencia para poder minimizar todas las consecuencias que se generan por obvias razones dentro del desarrollo y la interacción de dos o más seres humanos. Luego de

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

que este implementado este programa, el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y muy específico con un seguimiento determinado al Riesgo Psicosocial engranado con el programa de Bienestar Social de la organización, hacer un seguimiento una evaluación si ese programa si me está sirviendo, si ese programa está teniendo un impacto positivo o por el contrario sencillamente no me está haciendo nada dentro del mejoramiento del clima organizacional y por ende en la condición y en la afectación de la salud de los trabajadores.

5. ¿Cuáles son las situaciones que no debe realizar la Institución Educativa y/o el docente frente a una situación de enfermedad por estrés laboral?

Pues de parte del docente que sufre de enfermedad por estrés laboral, primero no debe quedarse callado sino debe informarlo a su jefe inmediato y si de ahí no tiene el impacto y el procedimiento que se debe establecer pues informar mediante una comunicación a la alta gerencia sobre la situación que se está presentando con los soportes y las evidencia específicas y determinadas donde demuestre que si hay una enfermedad laboral. Y por parte de la institución educativa, pues si es responsable debe facilitar todos los espacios para que la persona pueda asistir a sus controles médicos, a sus exámenes, a sus terapias y facilitar todos los cambios dentro de la organización para poder minimizar el estrés laboral, lo que no debe hacer, ni sancionar, ni cancelar el contrato a la persona que está enferma, ni generarle ningún tipo de discriminación o tratarla de manera diferente por su nueva condición de salud.

			Código: Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014

14.6. ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO, ESPECIALISTA EDILMA SANDOVAL

Esta entrevista se realiza con el objetivo de recolectar información que será usada con fines académicos en el estudio: MANUAL DE ACCIONES PARA INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, RUTAS DE ACCIÓN CUANDO UN DOCENTE PRESENTA DIAGNÓSTICO DE ESTRÉS LABORAL.

Por ello se indagará sobre cuáles son las rutas de acción que se deben tomar cuando un docente presenta diagnóstico de estrés laboral en una Institución de Educación Superior. De esta forma el estudio busca aportar a la creación de una ruta del procedimiento institucional para aplicar a las personas que tienen dicha situación.

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

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

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

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

Gracias por su atención y colaboración.

Yo Edilma Sandoval Merca
identificado con el número de cédula 461 671. 408 de Quilama (Boy) acepto voluntaria y conscientemente la participación en la entrevista a realizar y soy consciente del uso que se le dará a esta información pues se me ha informado previamente.

En constancia firma

Edilma
C.C: 46671405

ENTREVISTA: Es una entrevista compuesta por cinco (5) preguntas relacionadas con el tema ya expuesto en las que solicitamos explique con claridad y sinceridad lo solicitado.



UNIVERSIDAD

ECCI

		Código: Versión:01
Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 15-09-2014	Fecha de versión: 15-09-2014