

**APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL
AFRONTAMIENTO DEL CONFLICTO TRABAJO FAMILIA EN EL SECTOR
EDUCATIVO. ESTUDIO DE CASO COLEGIO INTEGRADA LA CANDELARIA**

Maritza Cristina Morales Figueroa

Tutora

July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad (ECCI)

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2020

**APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL
AFRONTAMIENTO DEL CONFLICTO TRABAJO FAMILIA EN EL SECTOR
EDUCACIÓN. ESTUDIO DE CASO COLEGIO INTEGRADA LA CANDELARIA**

Maritza Cristina Morales Figueroa

Tutora

July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad (ECCI)

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2020

AGRADECIMIENTOS

Existen tres bases fundamentales en el desarrollo de este ejercicio investigativo y aprendizaje inmenso, por ello mis agradecimientos estarán relacionados con ellos; es así como es inevitable no dar gracias a ese ser supremo quien permite que logremos nuestras metas, objetivos y propósitos de vida, por eso en un primer momento yo Maritza Cristina Morales Figueroa, agradezco inmensamente a Dios por bendecirme con ese don preciado que es la vida, por ser mi guía a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: María Luisa Figueroa López y Jorge Eliecer Morales García, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado a lo largo de mi vida, en especial a mi mamá María Luisa ella es mi motor constante y agradezco a Dios por permitirme tenerla con vida aun y que sea testigo de este nuevo logro profesional.

Finalmente, agradezco a los docentes de la *Universidad (ECCI)*, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera especial, a la docente July Patricia Castiblanco Aldana tutora del proyecto de investigación quien ha guiado con su experiencia, sabiduría, paciencia, y su rectitud como docente, este proyecto obteniendo tan maravilloso resultado.

Tabla de Contenido

<u>2. Problema de Investigación</u>	¡Error! Marcador no definido.	2
<u>2.1. Descripción del Problema</u>	¡Error! Marcador no definido.	3
<u>2.1.1. Formulación del problema o enunciado del problema.</u>	¡Error! Marcador no definido.	5
<u>2.1.2. Delimitación o alcance del problema.</u>	¡Error! Marcador no definido.	6
<u>3. Objetivos</u>	¡Error! Marcador no definido.	7
<u>3.1. Objetivo General</u>	¡Error! Marcador no definido.	7
<u>3.2. Objetivos Específicos</u>	¡Error! Marcador no definido.	7
<u>4. Justificación</u>	¡Error! Marcador no definido.	8
<u>5. Marcos de Referencia</u>		20
<u>5.1. Estado del arte</u>		20
<u>5.1.1. Referencias Nacionales</u>		20
<u>5.1.2. Referencias Internacionales.</u>	¡Error! Marcador no definido.	4
<u>5.2. Marco Teórico</u>	¡Error! Marcador no definido.	7
<u>5.3. Marco Legal</u>		53
<u>5.3.2. Legislación Nacional.</u>		53
<u>6. Marco metodológico de la Investigación</u>	¡Error! Marcador no definido.	8
<u>6.1. Tipo de investigación</u>		68
<u>6.2.1. Fuentes primarias</u>		68
<u>6.2.2. Fuentes secundarias</u>		69

<u>6.2.3. Fases de la metodología.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	9
<u>6.2.3.1. Validacion del instrumento Aplicado.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	9
<u>6.2.3.2. Aplicar encuesta.....</u>		70
<u>6.2.3.3. Tabulacion de los resultados.....</u>		70
<u>6.2.3.4. Recursos.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	0
<u>6.2.3.5. Cronograma.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	1
<u>6.3. Metodo para el analisis de la informacion.....</u>		71
<u>7. Resultados y Propuesta.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>7.1. Resultados.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>7.2. Propuesta.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>7.2.1. Objetivos.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>7.2.2. Justificación.....</u>		79
<u>7.2.3. Plan de intervención.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>8. Conclusiones y Recomendaciones.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>8.1. Conclusiones.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>8.2. Recomendaciones.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	
<u>9. Referencias Bibliográficas.....</u>	¡Error! Marcador no definido.	5

Resumen

En la actualidad se ha evidenciado la presencia del conflicto trabajo familia en los trabajadores de diferentes áreas, esto debido a la presencia de malestares significativos en todas sus áreas de ajuste lo cual afecta directamente el desarrollo de las actividades del trabajador y por ende la producción de las empresas públicas o privadas. Por tal razón, surge la necesidad de realizar la implementación de un programa de intervención en donde se ejecuten actividades de prevención y promoción en donde se realice un control del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta que el objetivo principal de esta investigación es la realización de aportes a la construcción de herramientas necesarias para afrontar el conflicto trabajo familia en el sector educativo en la ciudad de Bogotá. Teniendo en cuenta que en la actualidad la relación laboral es reconocida globalmente como un factor de riesgo psicosocial propio de la actividad del trabajador, sin importar las funciones o áreas en la que se desempeñe. Por tanto, surge la necesidad de abordar estos temas ya que son muchas las afectaciones que sufre el ser humano, sea cual sea su oficio y/o labor. La metodología se realiza bajo las características de un estudio no experimental mixto, incluyendo datos cualitativos y cuantitativos, la población que formó la muestra estuvo conformada por aproximadamente 80 colaboradores del área educativa del Colegio Integrada la Candelaria entre docentes y administrativos que oscilan aproximadamente entre rangos de edades como los 18-28 años, 29-39 años, 40-50 años, 51-61 años y finalmente 62 años o más, del departamento operativo y/o administrativamente de esta institución educativa de la ciudad de Bogotá. Se realizó la aplicación del instrumento Swing. Con los resultados obtenidos se elabora programas con fines a mejorar la salud mental de los empleados para prevenir

cualquier discapacidad física, o alguna enfermedad laboral en el futuro, en el cual se abordaron las diferentes estrategias que implican una interacción familia trabajo sana.

Palabras Clave

Riesgo psicosocial, Instrumento Swing, conflicto, familia, trabajo, educación, programa de intervención.

Abstrac

At present, the presence of work-family conflict in workers from different areas has been evidenced, this to the presence of significant discomforts in all their adjustment areas which directly affects the development of the worker's activities and therefore the production of the public or private companies. For this reason, the need arises to carry out the implementation of an intervention program where prevention and promotion activities are carried out where psychosocial risk control is carried out, taking into account that the main objective of this research is to make contributions to the construction of the necessary tools to confront the work-family conflict in the educational sector in the city of Bogotá. Taking into account that at present the employment relationship is globally recognized as a psychosocial risk factor inherent to the worker's activity, regardless of the functions or areas in which they perform. Therefore, the need arises to address these issues since there are many effects that human beings suffer, whatever their trade and / or work. The methodology is carried out under the characteristics of a mixed non-experimental study, including qualitative and quantitative data, the population that made up the sample was made up of approximately 80 collaborators from the educational area of the Colegio Integrada la Candelaria between teachers and administrators that oscillate approximately

between ranges of ages such as 18-28, 29-39, 40-50, 51-61 and finally 62 years or more, from the operational and / or administrative department of this educational institution in the city of Bogotá. The Swing instrument was applied. With the results obtained, programs are developed to improve the mental health of employees to prevent any physical disability or any occupational disease in the future, in which the different strategies that involve a healthy work-family interaction were addressed.

Keywords Work

Psychosocial risk, Swing instrument, conflict, family, work, education, intervention program.

1. Introducción

El conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles Greenhaus y Beutell (1985), señalando que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. Esto hace referencia a los horarios laborales a los que se someten los empleados, en los cuales se pueden identificar los periodos de tiempo de más de 8 horas en un día, las labores domésticas que se deben realizar para un bien familiar; lo que implica que el tiempo que comparte un empleado con su núcleo familiar sea mínimo lo que puede llegar a desarrollar, riesgo psicosocial, riesgo emergente, problemas familiares, enfermedades físicas, agotamiento y estrés laboral.

Se entiende como riesgo psicosocial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

Por tanto, como lo refieren Quiceno y Vinaccia (2007 citado por Valencia, 2016), el estrés laboral se considera fuente de riesgo psicosocial, que se puede presentar en cualquier institución u organización y desencadenar el síndrome de “Burnout” o “Síndrome de Quemarse en el Trabajo” como un tipo de estrés laboral crónico, entendido como el conjunto de síntomas y signos que pueden indicar una patología, como respuesta exacerbada a estresores crónicos laborales. Donde se empieza a jugar un papel importante el conflicto trabajo familia, lo cual es abordaje principal de la presente investigación.

Se puede identificar el estrés laboral, con la relación que tiene el colaborador con el desarrollo de sus funciones laborales, donde se deben tener en cuenta el ambiente, diseño y

relaciones sociales, además de las exigencias que tiene el desarrollo de las funciones, cuando este no cuenta con el tiempo suficiente de su jornada laboral y por ello emplea tiempo en casa, para culminar con éxito las metas propuestas, diaria, semanal o mensualmente.

Asimismo, se menciona que entre el 20 y 50% de los países industrializados estarían expuestos a riesgos psicosociales, y que en conjunto con esto el 50% de los trabajadores considera que su trabajo es mentalmente demandante, por lo cual se estima un mayor aumento de estas cifras en los países en desarrollo o recién industrializados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2008).

Según la OMS y la OIT, las enfermedades y accidentes relacionados con la actividad laboral van en aumento a nivel mundial, al punto que ya causan más de dos millones de muertes al año. De esta cifra 1,7 millones corresponden a muertes relacionadas a enfermedades laborales, así que las enfermedades laborales ya superan los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno. La OIT (citado por Vieco y Abello, 2014) calcula que del 4% del Producto Interno Bruto Mundial (PIB) se destina a pagos de compensaciones y ausencias laborales.

En Colombia se tiene establecida la resolución 2646 de 2008, la que define la importancia de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos las personas durante el desarrollo de sus obligaciones laborales para así constantemente implementar programas que intervengan en los peligros a los que se ven expuestos los empleados de las pequeñas, medianas y grandes empresas.

Entre las disposiciones de las que hace mención la resolución, también se incluyen decretos y resoluciones anteriores, donde se definen objetivos, actividades, programas y clasificación de las enfermedades profesionales.

De esta manera, el riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014 citados por Camacho y Mayorga, 2017). Los riesgos psicosociales se pueden describir en cinco, los cuales pueden ser evaluados y validados y analizados.

1. Organización y Condiciones del Empleo.
2. Trabajo activos y desarrollo de Habilidades.
3. Demandas Psicológicas.
4. Violencia y Acoso.
5. Relaciones al interior del Trabajo

Estos se pueden describir dependiendo de las condiciones de empleo, donde se toman en cuenta el tipo de contrato, salario y proyección laboral, el diseño del puesto de trabajo, rotación de funciones, así como las habilidades, demandas, autonomía y capacidad en el cumplimiento de las horas laborales.

Sin importar la labor u oficio que desempeña cualquier individuo se le debe respetar sus derechos, deberes y beneficios, es por ello que los educadores también van a gozar de un servicio que les garantice calidad en su salud y buena atención, y podrán acceder al

mismo, en el lugar más cercano a su residencia o sector de trabajo de acuerdo a la red contratada en cada departamento.

Es por ello que al poner en consideración que este tipo de programas en pro de una mejoría en la disminución del riesgo psicosocial para cualquier empleado; los docentes tienen no solo una carga laboral alta sino que se encuentran en un constante estrés laboral por los comportamientos de sus alumnos, funciones, cargas laborales y actividades familiares que cada uno pueda llegar a presentar, es así, como FECODE y el ministerio de educación toman la ardua tarea para implementar decretos, resoluciones y demás leyes requeridas en miras de mejorar no solo beneficios económicos sino todo lo relacionado con el bienestar de salud psicosocial o disminuir los riesgos ocupacionales que puedan llegar a presentarse.

“El Ministerio de Educación expidió el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, por el cual se reglamenta el tema de Seguridad Social para los docentes del país. Otro logro del magisterio colombiano, resultado del paro nacional del pasado mes de mayo.

FECODE consiguió que el Ministerio de Educación firmara el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, en el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, que hace referencia a la “seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio”.

Con este acuerdo se establecerán los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, al igual que la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral; Además, agrega Arango, “con este decreto se establece un sistema de gestión de seguridad y salud para el

magisterio colombiano, así como, los comités prioritarios y paritarios, que para la Federación son importantes”.

El Decreto 1655 de 2015, implementa el contenido organizacional y funcional del sistema de gestión de la seguridad y salud, contratar y supervisar a los prestadores de servicios en la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del magisterio, pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y enfermedades y verificar que se preste el servicio médico oportuno en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral, son otros aspectos incluidos en la aplicación de este decreto.

Realmente se avanza en la mejoría de la salud mental o de la disminución del riesgo psicosocial de forma general para los trabajadores de Colombia en sus diferentes empresas sin importar que sean privadas o públicas, es por esto que en este caso los empleados como son los Docentes son trabajadores que por sus funciones cuentan con otro tipo de riesgo psicosocial y/o peligros que en cualquier otra área no se determinaría igual; por lo que se debe impartir en medios organizacionales y específicamente las políticas en el caso de las instituciones educativas como lo son en el Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá.

2. Problema de la Investigación

2.1 Descripción del Problema

De qué manera se ven afectados los colaboradores, de las pequeña y grandes empresas en este caso los docentes, magisterios y demás empleados del área administrativa del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá en el conflicto, trabajo familia. Se

reconoce que el trabajar es una actividad que se debe realizar para la mejora continua de la calidad de vida, no solo del individuo, sino también de las personas que lo rodean teniendo en cuenta a la; pareja, hijos, amigo y/o vecinos.

Con lo anteriormente mencionado la intervención en la problemática conflicto trabajo familia es necesaria ya que esta permite el permanente aprendizaje de estrategias, habilidades y destrezas que disminuyen las diferentes patologías que pueden llegar a trasladarse y generar en el individuo alteraciones a nivel psicosocial, entendiendo el riesgo psicosocial como una enfermedad de salud pública que debe ser prevenida para evitar, alteraciones que pueden llevar a ser irreversibles en los individuos en un futuro.

Se debe tener en cuenta la intervención como un programa de promoción y prevención, en el cual se utilizan diferentes metodologías que generan experiencias concretas, vivenciales y de uso diario, donde se consideran actividades lúdicas o de ocio, con el fin de que los colaboradores del Colegio la Integradra Candelaria se permitan tener una adecuada salud mental; permitiendo de esta forma el progreso de la capacidad de análisis, lo cual permite convertir los espacios en procesos de aprendizaje reflexivo lo cual se considera un coadyuvante en la disminución del conflicto trabajo familia.

Gracias a los estudios se ha podido concluir que la promoción y prevención juega un papel determinante en la intervención del estrés laboral, sin importar las áreas o funciones que cualquier individuo realice en su entorno laboral. En otras palabras, así lo demuestran importantes aportes en la disminución de los síntomas, en tanto la promoción y prevención generan cambios en la comunicación, participación organizacional, desempeño laboral, e interacción social. No obstante, se observa que algunas de las intervenciones se enfocan solo en factores psicosociales y otros en aspectos de la persona, por lo cual surge la

importancia de invitar a las organizaciones a la construcción de programas preventivos, donde su objetivo general, sea cuidar a sus empleados para garantizar un clima organizacional, que favorezca la tranquilidad, el trabajo en equipo, toma de conciencia y adecuada salud mental, por lo que esto obtendrá resultados en todos sus entornos no solo laboral, sino personal, profesional y profesionalmente.

Es así como se describen diferentes tipos de intervenciones en lo cual la que más tiene peso es la prevención de riesgos psicosociales causados por las múltiples actividades y/o funciones que debe realizar un empleado en el desarrollo de las responsabilidades asignadas es la, Intervención Cognitivo Conductual.

A continuación, se presentarán algunas investigaciones que se han realizado y sus respectivas conclusiones con respecto a los hallazgos analizados para esta categoría, *Intervención Cognitivo Conductual TCC*, se destaca una alta prevalencia de estrés laboral o Burnout en el personal de salud y áreas afines con esta. Además, en algunos casos se encontró una alta comorbilidad con síntomas relacionados a la ansiedad y depresión (Xie, Wang & Chen, 2011). De igual forma, en labores semejantes a la docencia y servicio al público, se destaca el impacto que el estrés laboral y síndrome de Burnout han generado, al punto de que se consideran como problema de salud pública (Tartakovsky & Kovardinsky, 2013).

Por tanto, dentro de las intervenciones de corte cognitivo conductual, se encontró la aplicación de técnicas basadas en Mindfulness en el 32% Franco (2010), mientras otros autores sugieren abordar la disminución de los síntomas por medio de técnicas dirigidas a alcanzar la respiración consciente, meditación, concentración, atención, activación sensorial, identificación de pensamientos, emociones y sensaciones. Todo lo anterior se

desarrolla a través de programas psicoeducativos, intervenciones grupales dentro de las organizaciones o remisión a psicoterapia individual.

Milstein, Raingruber, Bennett, Kon, Winn & Paterniti. (2009). y otros autores, plantean diferentes técnicas cognitivo conductuales para el manejo del estrés laboral y Burnout, tanto en las organizaciones como a nivel individual, las cuales abordan: activación sensorial, identificación de situaciones que producen el desborde profesional, cohesión grupal, grupos operativos, aumento de motivación, entrenamiento en habilidades comunicativas, organización del tiempo, estrategias de resolución de problemas, autocuidado, potencialización del buen humor y reforzamiento en conductas positivas en el trabajo.

Por lo cual, en base, entonces, en las conclusiones expuestas por los estudios, se identifica un alto impacto en la disminución de los síntomas del estrés laboral y conflicto trabajo familia, de modo que mediante diversas técnicas se promueve el retorno laboral, la reducción de síntomas y el ausentismo, así como las enfermedades y accidentes laborales, lo que las convierte en un factor positivo en el tratamiento del riesgo psicosocial presente en las organizaciones (Rodríguez y Rivas, 2011). Además, es relevante mencionar el peso empírico que han tenido estas intervenciones a nivel científico y su permanencia en el tiempo, lo que ha permitido una variedad de herramientas, gracias a su bajo costo, tiempo de duración y efectividad en los resultados.

2.1.1. Formulación del problema

¿Qué estrategias se pueden implementar dentro de un programa para la intervención en el conflicto trabajo/familia de funcionarios del área de la educación, según los hallazgos evidenciados en el estudio de caso Colegio Integrada La Candelaria?

2.1.2. Delimitación o Alcance del Problema

Esta investigación delimitará a 80 colaboradores del área educativa y administrativa del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá; que oscilan en edades entre los 18-28 años, 29-39 años, 40-50 años, 51-61 años y finalmente 62 años o más, la investigación se realizará durante los meses de julio y agosto del 2020. Se realiza un perfil sociodemográfico en el que se tengan en cuenta las características de los participantes, y la aplicación del Cuestionario Swing, de esta manera se obtienen datos relacionados al conflicto trabajo familia y la necesidad de realizar un programa de intervención en prevenir y promover la salud mental.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General:

Realizar los aportes a la construcción de las herramientas necesarias para afrontar el conflicto trabajo familia en los docentes o sector educativo, según los hallazgos evidenciados en el estudio de caso Colegio Integrada La Candelaria

3.2 Objetivos Específicos:

1. Como influye el conflicto trabajo-familia en el sector educativo y/o empleados administrativos, según los hallazgos evidenciados en el estudio de caso Colegio Integrada La Candelaria
2. Describir los requisitos legales que aplican en materia de salud mental a los docentes del distrito de acuerdo con el Decreto 1665/2015 y demás normativa de seguridad social de los mismos.
3. Desarrollar un programa de capacitación anual dirigido a los docentes de la ciudad de Bogotá en el que se promueva el afrontamiento del conflicto trabajo familia.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

La elaboración del presente documento surge a partir del interés en la investigación relacionada con la intervención de los riesgos psicosociales, que juegan un papel importante en el desarrollo del conflicto trabajo familia. Por otra parte, está el argumentar como esos riesgos psicosociales pueden tener un grado de complejidad en la salud mental de los Docentes sean cuales sean las instituciones en los que estos profesionales se puedan desempeñar, así como las materias, rangos, carga laboral y cantidad de alumnos a cargo de los diferentes educativos.

Uno de los aportes importantes, de esta exploración consiste en la creación de un programa que va enfocado y relacionado a la promoción y prevención, del conflicto trabajo/familia, riesgos emergentes y factores de riesgo, lo que se podrá desarrollar a partir de la búsqueda de información documentada hallada que contemple el periodo aproximadamente especificado entre julio y agosto del 2020. Sin embargo, se pueden dar conclusiones desde el ámbito económico, así como los beneficios que esto conlleva, por medio de los decretos en los que son nombrados en su cargo y rango con respecto a sus estudios, con esto sería determinar qué tan importante es esto o si existe relevancia para que puedan realizar sus funciones con objetividad, amor, respeto o con otro propósito.

Con relación a lo anterior, se realizó la aplicación del instrumento Survey Work-Home Interaction Nijmegen **SWING**, el cual cuenta con 22 preguntas y 4 opciones de respuesta, que fue diligenciado por 80 colaboradores del área educativa y administrativa del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá, con rangos de edades entre los 18-28 años, 29-39 años, 40-50 años, 51-61 años y finalmente 62 años o más; al inicio de esta creación

del instrumento de forma digital por Google forms se adjunta el consentimiento informado, luego unas preguntas como perfil sociodemográfico y al final del cuestionario se agrega una pregunta más en la que se relaciona con el decreto al cual fue nombrado y sus cuatro opciones de respuesta igual que el cuestionario; esto con el fin de realizar un análisis en los beneficios, que cada uno de los docentes pueden obtener de acuerdo a su categoría o rango determinado en los docentes que ejercen sus múltiples funciones.

En la literatura, se identifica que la intervención en los riesgos psicosociales laborales en las pequeñas y grandes empresas, no cuentan con la importancia con la que se debería considerar esta problemática, por lo cual se debe educar no solo subordinados sino también a empleadores, haciéndoles entender, que tan importante es estar capacitados en la disminución e intervención de riesgos psicosociales; pero también se debe tener en cuenta las actualizaciones pertinentes si fuese el caso, para así intervenir y prevenir enfermedades laborales a futuro.

Esta propuesta no solo permitirá la construcción de un programa de promoción y prevención, sino también beneficia a los interesados en la investigación y conocimiento de información correspondiente al conflicto trabajo familia, lo cual es considerado como un fenómeno que abarca y perjudica todas las áreas de las personas afectadas sin importar profesión o estrato socioeconómico. En esta exploración se quiere argumentar que tan alto puede llegar a presentarse un estrés laboral, pero también si se presenta un grado alto de afectación en las relaciones de trabajo-familia y si los docentes cuentan con habilidades, destrezas y pericias correctas en no aumentar el riesgo de enfermedad sino disminuir el mismo con respecto a obtener un equilibrio frente a qué tan rápido resuelve un conflicto

con las diversas funciones en las que deben desarrollar resultados positivos y no negativos en áreas específicas como personales, familiares, sociales y profesionales.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado del Arte

5.1.1. Referencias Nacionales

Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Álvarez, et al, 2011 realizaron esta investigación se realizó basándose en la medición de indicadores del conflicto trabajo familia, en mujeres de las diferentes modalidades de empleo, en lo que emplearon una entrevista semiestructurada, la cual las respuestas tenían la opción, de respuesta abierta. donde realizan una conclusión de que existen diferentes sobrecargas, lo cual afecta a las mujeres en el conflicto trabajo familia, por las múltiples causas laborales.

Por las razones mencionadas con anterioridad se tiene el antecedente de que hay implicación en la salud, donde uno de los principales síntomas, son las alteraciones de los estados de ánimo y cambios comportamentales.

Agregando a lo anterior, se hallaron factores protectores, el papel que desempeña, el acompañamiento que reciben las mujeres, en su casa, pareja y amigos. Quienes las permiten sacar del contexto laboral y fortalecer las prioridades para desarrollar las actividades externas a las de las largas jornadas laborales a las que se pueden ver expuestas, dependiendo del tipo de contratación con la que cuente. Navarro Ardoy (2004 citado por Alvarez et al, 2011) anota que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su

conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo. Por lo cual se considera a nivel mundial que estos dos ejes son los que permiten el desarrollo personal, profesional y familiar y así mismo se deben brindar espacios que permitan un confort y la evolución en el reconocimiento de las capacidades de los conocimientos.

En el siglo XX se da una resignificación al rol de la mujer (Schvarstein y Leopold, 2005, donde se abarca la importancia que tiene el género femenino en el área laboral, donde se brindan más oportunidades de educación para contar con el beneficio de recibir ingresos, donde del mismo modo continúa siendo importante, la familia por lo cual se evidencia que hay una implicación de tipo personal y social (Álvarez et al, 2011).

Riesgo psicosocial en personal de Docente. Marcela Bautista Macia, 2009 En Colombia la profesionalización docente se ha visto ligada a normas que son el reflejo de declaraciones que influyen a nivel internacional, el argumento principal de las políticas es la calidad de la educación. La profesión docente en Colombia presenta dos ámbitos, un primer decreto con el cual quienes pertenecen a este gremio son los normalistas, los técnicos en educación y licenciados, y otro en el cual se permite pertenecer a este, a otras profesiones que luego pueden acceder a la formación a pedagogía. Esto ha generado una diversificación no solo en el aspecto del tipo de formación si no también en la forma en que son evaluados en su labor. Quienes entraron por el primer decreto en comparación a los que entraron por el segundo no están expuestos a la evaluación continua por su labor.

Debido a la descentralización todas las regiones ofrecen condiciones diferentes, la introducción de otros profesionales genero la diversidad de los docentes y que parte de estos sean personas jóvenes, la forma en se escalafonan dependiendo al decreto que están ligados.

Los docentes que trabajan con escuelas de educación privada se ven enfrentadas a condiciones de estabilidad laboral y prestaciones sociales precarias, en su mayoría son contratados solo por horas de clase y para lograr sostenerse se ven obligados a tener varias opciones laborales en algunos casos llegando a sobreexplotarse laboralmente.

La cantidad de tiempo que labora un docente depende de la necesidad de la escuela de la especialidad del docente, son pagos de la misma forma independiente de su capacitación o nivel profesional en el que se encuentre. Se clasifican según la necesidad de laborar, como se adapten a las condiciones laborales y la cantidad de empleos que realizan al tiempo. Pese a la importancia de los profesionales docentes de la educación superior, para este caso en el sector privado tienen unas condiciones laborales precarias.

Se revisaron diferentes trabajos donde se estudia la satisfacción laboral de los profesores, por la importancia que tiene en su desempeño y la calidad de la educación. Se concluyó que la satisfacción laboral afecta a las personas en el ámbito afectivo, actitudinal y cognitivo, esto se puede mostrar en la forma en que nos sentimos y comportamos. Tanto en como realizamos nuestro trabajo y las relaciones con las personas de nuestro trabajo.

Entre los factores que se evaluaron en los estudios, los docentes se encuentran satisfechos con su labor con una satisfacción media- alta, pero las condiciones económicas y sociales generar inconformidades. Según el sector de la educación en el que laboran, quienes indican tener mayor satisfacción laboral son los profesores dedicados a la educación primaria y los universitarios, estando en último lugar los de secundaria.

La formación docente en Colombia presenta similitudes con otros países en América Latina, están influenciadas por declaraciones en educación a nivel mundial, con las cuales en principio se buscaba la alfabetización y formación del capital humano. A medida que se

fueron adoptando más cambios, cada país fue generando las normas y las instituciones encargadas de capacitar al personal docente como, por ejemplo: la creación de la universidad pedagógica en Colombia. Se paso de un manejo centralizado de la capacitación docente a uno descentralizado donde los entes territoriales se encargan de ello, teniendo en cuenta que con esta se busca generar mejorar capacidades para el desempeño y calidad de la labor docente.

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominadas síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente. En Europa, se han desarrollado diversos estudios sobre la afectación a los docentes en su salud mental, y en América Latina se conocen estudios como El Trabajo como valor de las sociedades humanas (2006 y La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios (2010), dirigidos por la Universidad Autónoma de Barcelona. Todos los estudios apuntan al padecimiento del síndrome de Burnout en un gran porcentaje de la población de profesores de todos los niveles educativos, lo que influye de manera directa en su salud física y mental. En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

La actual realidad de la profesionalización docente entre pedagogos y profesionales de áreas específicas, quienes compiten ahora por hacer parte de la carrera docente.

Profesionales con formación pedagógica y profesionales especialistas en un área. Además, profesionales constantemente evaluados y quienes continúan por su antigüedad.

El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Se muestran los diferentes cambios socio culturales a los que se han visto expuestos los diferentes trabajadores tomando en cuenta las transformaciones en el trabajo y la familia. Por lo que se describen, los riesgos psicosociales asociados al conflicto trabajo-familia, en búsqueda de fortalecer diferentes aspectos que pueden contribuir en el desarrollo de estrategias que permiten, mejorar las condiciones a las que se ven expuesto los empleados de las organizaciones, aportando así en el cumplimiento de objetivos trazados y el papel en la familia (Álvarez y Guerra, 2012).

Por consiguiente, el artículo conflicto trabajo-familia, brinda un soporte importante, en el desarrollo del objetivo específico en el presente documento, en lo que fue seleccionado porque cuenta con un antecedente de que se le ha venido prestado importancia e interés a la problemática principal de la investigación.

5.1.2. Referencias Internacionales

Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social.

Teniendo en cuenta las consecuencias negativas de la productividad en algunos sectores, el clima organizacional y la enfermedad por los riesgos psicosociales, describen los autores del siguiente artículo la importancia que tiene la evaluación de las situaciones que se presentan en las organizaciones, en lo que describen definiciones y hacen una clasificación en la cual se hace énfasis en los grupos que se encuentran discriminados finalizando con una recomendación, para la intervención (Camacho y Mayorga, 2017).

Hasta hace algunos años, la preocupación de las empresas por los trabajadores se reducía a cumplir con unos mínimos normativos en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o cierto número de horas a trabajar por semana y poco a poco esta preocupación fue direccionando hacia los riesgos físicos y ambientales en el trabajo en general (Moreno, 2011 citado por Camacho y Mayorga, 2017).

El conjunto de diferentes causas ha llevado a, la consideración de las consecuencias de los factores psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos (Peiró, 2004, p. 180 Citado por Camacho y Mayorga, 2017).

Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano.

Por otro lado, en él se demuestra la importancia, de desarrollar en la legislación laboral de Cuba los riesgos psicosociales, que vulneran a los empleados de cualquier sector económico, en lo que la investigación se enfocó en la prevención y protección de los empleados, su bienestar y el desarrollo de enfermedades mentales (Galbán, 2018).

El Síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout). La definición de este síndrome más conocida y aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (1981), quienes lo definieron como: “Un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas”. Sumado a estas afecciones individuales, este síndrome se puede acompañar de efectos negativos a nivel laboral y organizacional como altos niveles de insatisfacción laboral y tensión en el trabajo. El síndrome de Burnout no se considera un riesgo hasta el momento en que se convierte en nocivo para el bienestar y salud del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno; cabe

resaltar que la práctica de labores académicas no es el causante de la enfermedad, lo que se ha demostrado es que son las condiciones específicas, como los años de experiencia y la edad de los docentes, los que hacen que también se constituyan en factores que contribuyan al riesgo psicosocial. Es decir, los profesores más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer niveles más altos de estrés por no contar con la pericia necesaria para controlar el trabajo y a sus alumnos; mientras que en los profesores mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas. En consecuencia, esto genera un impacto negativo que favorece la aparición de patologías asociadas, lo que aumenta de manera progresiva el número de consultas médicas, de ahí la importancia de profundizar en la investigación de riesgos psicosociales en los maestros.

Etiología: El síndrome de Burnout es de origen multicausal, como estrés, aburrimiento, sobrecarga laboral, falta o ausencia de estímulos, aislamiento y baja remuneración. Otros factores que ayudan a agudizar el síndrome están vinculados con la edad, que se manifiesta en poca experiencia o falta de ella; inestabilidad familiar, que se manifiesta en divorcios, soledad y abandono, duelos y pérdidas de seres queridos; inadecuada formación profesional, que tiene que ver con poco entrenamiento en actividades prácticas, conocimientos teóricos excesivos, falta de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las actividades que va a desarrollar en el trabajo; rasgos del carácter, que se relaciona con personalidades altamente competitivas, perfeccionistas, hiperexigentes o con personalidades con sentimientos excesivos de idealismo y altruismo y necesidad de poseer un elevado estatus socioeconómico y prestigio profesional, entre otros.

Epidemiología: Los grupos que tienen mayor riesgo de sufrir este síndrome son aquellos que han tenido manifestaciones de desgaste profesional como maestros y educadores,

personal médico, psicólogos y asistentes sociales, dada la intensa relación que establecen con los grupos del servicio demandante. Las investigaciones realizadas sobre el síndrome de Burnout en docentes han señalado algunos factores relacionados con su aparición, los cuales pueden agruparse en variables organizacionales y propias del trabajo, sociodemográficas y de personalidad (Moriana y Erruzo, 2004). En cuanto al cansancio emocional, se detecta que el mayor porcentaje de personal afectado son las mujeres. Ello nos lleva a entender que las mujeres tienen mayor riesgo de padecer el síndrome de Burnout: patología que ha venido aumentando la incidencia en profesionales de la salud y en docentes (Moriana y Herruzo 2004). Se puede observar que los docentes después de largas jornadas de trabajo llegan tensos a casa, irritados y agotados física y psicológicamente, condiciones que indisponen para crear un ambiente ideal y una adecuada vida familiar y de pareja, lo que puede llevar incluso al deterioro del hogar.

Fases de la evolución del síndrome: El síndrome de Burnout se puede dividir en tres fases en relación con la evolución clínica que presentan los afectados.

- Reacción de alarma: se desencadena un desequilibrio entre los recursos para llevar a cabo un trabajo y la demanda que este genera.
- Resistencia: el cuerpo del ser humano está diseñado fisiológicamente para soportar y controlar ciertas reacciones cuando se ve sometido a un desgaste o a un factor que le esté generando problemas, en esta etapa el cuerpo se ajusta al estrés que padece la persona.
- Agotamiento: la persistencia de la tensión y la ausencia de soluciones al problema a los que se ven sometidas a diario las personas, en este caso los docentes, llevan a cambios en la conducta que conducen a un afrontamiento defensivo.

Los riesgos psicosociales, realidad o utopía. No existe una profundidad en la investigación e intervención de los riesgos psicosociales a los empleados de Cuba, por lo cual en el momento de realizada la investigación se ve la preocupación de los empleadores. En la óptica jurídica se brinda la importancia de la creación de norma que regule la importancia de la creación de programas que permitan que las empresas desarrollen y fomenten programas que permitan la observación y análisis de los factores de riesgo, riesgos emergentes y el conflicto trabajo familia. En lo que el objetivo principal es velar por el bienestar físico y mental del empleado (Galbán, 2018).

Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria. Lo que se evalúa por medio de esta investigación son los riesgos psicosociales de docente de una universidad en España, en lo que los investigadores realizaron la aplicación de cuestionario, para la valoración del conflicto trabajo familia. Los entornos laborales de hoy en día se caracterizan por poner un énfasis creciente en el conocimiento y en el trabajo basado en la información y una cada vez mayor confianza en las nuevas tecnologías (Dollard, Skinne Tuckey y Bailey, 2007; Kompier, 2006; Landsbergis, 2003; Sparrow,2000 citado por García., Iglesias., Saleta y Romava, 2016).

En esta investigación participaron 621 docentes, en lo que el 61% fueron hombres y el 39% mujeres, utilizaron el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ)–adaptado a España como Método ISTAS21 (Moncadaet al., 2005 citado por García., Iglesias., Saleta y Romava, 2016), definen que este instrumento aborda todo el riesgo psicosocial desde una perspectiva amplia y ayuda a identificar los factores de riesgo con mejor facilidad.

Como resultado se evidencia que hay docentes con mayores riesgos psicosociales a pesar de contar con los mismos beneficios que los compañeros que puntuaron más bajo lo

cual despertó en los investigadores la importancia de observar qué factores influyen para que se vean expuestos a riesgos más latentes con respecto a los tiempos de antigüedad en la labor de docencia universitaria.

A partir de lo mencionado con anterioridad se establecen dentro de la conclusión la implementación de diferentes estrategias preventivas, basadas en modelos de intervención para la intervención de los riesgos psicosociales evidenciados.

- Plan de mejora en la comunicación de la totalidad de los implicados
- Implementación de políticas de conciliación en la vida laboral, familiar, idealmente en mujeres, en lo que. Luk y Shaffer (2005 citado por Garcia., Iglesias., Saleta y Romava, 2016) encontraron que las personas que trabajan muchas horas, pero cuentan con políticas de conciliación en su empresa muestran bajos niveles de conflicto trabajo-familia.
- Fortalecer las actividades laborales de los docentes en el aprendizaje permanente por medio de oportunidades diferentes a las de las labores.
- Por lo cual cierran recalcando la importancia que tiene la investigación en los riesgos psicosociales lo que permite el desarrollo de programas específicos que permitan que los empleados cuenten con las herramientas para desarrollar las actividades laborales de la manera más adecuada con los retos que están traen durante los periodos laborales.

En la revisión del artículo los derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo que realizó Patlán (2016) se encontró Al finalizar se hace una serie de recomendaciones, en lo que los autores hablan puntualmente de los derechos del empleado en lo que hacen énfasis en no solo tiempo y estabilidad sino también que tiene respetar creencias, inclinaciones sexuales, edad, discapacidades y raza.

Además, describen que algunas empresas fomentan el mal clima organizacional, por lo cual recuerdan la importancia de la activación, de los protocolos documentados para hacer la debida investigación frente a los conflictos presentados y llegar a la solución. Lo cual fomentará motivación en los trabajadores para el desarrollo adecuado de sus actividades laborales.

Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? De otra manera, se han realizado investigaciones en donde el contexto laboral, tiene relación con el contexto familiar, es decir el desarrollo del conflicto trabajo familia, en las empresas familiares, donde se es padre de familia, hermano, hijo o sobrino y así mismo hay, roles como jefe o líder de procesos, siendo este también un ambiente que genera el desarrollo del conflicto trabajo familia y no se cuentan con programas que permitan la disminución de los riesgos psicosociales. El interés está en discutir el rol del trabajo como un elemento central en la vida familiar, teniendo en cuenta que el estudio de la participación en la actividad económica se enriquece al considerar a los individuos en el contexto de sus unidades domésticas (García y Pacheco, 2000 citado por Román, Padron y Ramírez, 2012).

La familia y el trabajo son dos unidades que hacen parte fundamental del ser humano, por lo cual se ven implicadas las conductas que se asumen, en lo que se realiza un análisis de la conducta individual y social, donde las acciones van fundamentadas en: el hábito o las normas, las emociones y los sentimientos, es decir, lo subjetivo, y las metas o la racionalidad, que integran, entre otros, las expectativas y la adquisición de recursos y medios (Weber, 1996 citado por Román., Padron y Ramírez, 2012).

Los múltiples cambios que se han venido desarrollando a partir de años atrás, frente a la implementación de empresas familiares, se han ampliado la vulneración del desarrollo de

los riesgos psicosociales y los conflictos, no solo laborales sino también, familiares en donde existe una estadística de rupturas de relaciones familiares a partir de la no intervención en las problemáticas presentadas en la pequeñas y grandes empresas familiares.

En el artículo “El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional” se encontró que la fuerza que ejerce el jefe a los subordinados genera desmotivación a los subordinados, en lo cual se requiere realizar actividades que permitan la motivación continua para así lograr mantener adheridos a los colaboradores en las organizaciones. Algunos factores organizacionales generadores directos del estrés son la presión en el trabajo, el trato con clientes exigentes o el tener que afrontar situaciones imprevistas o altamente emotivas (Demerouti et al, 2001 citado por Rhnima., Richard., Núñez y Pousa, 2016).

Se entiende que el contexto de las organizaciones cada vez en más competitivo para poder mantenerse ejerciendo un cargo, en donde se evidencian ambientes laborales agresivos y en el que los colaboradores deben emplear más tiempo para desarrollar sus responsabilidades (Rhnima et al, 2016).

Consecuencia del conflicto trabajo-familia en empleados offshore. Arriagada (2005 citado por Parolin, 2015) las mujeres tienen la misma participación laboral por fuera de su hogar que los hombres, en lo cual se evidencia diferentes conflictos a nivel del desarrollo de las actividades que desarrollan las madres de familia con su núcleo familiar, con sus parejas o hijos, en donde se evaluó no solo a las empleadas sino, también se evaluó las preocupaciones y desacuerdos que tiene el sobre pasar las horas laborales contratadas, donde refieren inconformidad con la dinámica referida.

En el mundo actual *“el trabajo puede definirse como toda actividad humana obligatoria intelectual o manual, que, de una manera coordinada o sistemática, pretende producir algo útil a costa del esfuerzo personal”* (Alonso, 1997, p.1 citado en Parolin, 2015). En lo que la actividad de realizar algún tipo de trabajo mejora la calidad de vida independiente, donde se logra el fortalecimiento de las identidades propias, seguridad y afecto emocional lo que permite mejorar las capacidades para mantener relaciones armónicas y estables, pero se debe tener en cuenta la importancia de identificar los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores y así mismo lograr implementar planes en los que se disminuye el desarrollo del conflicto trabajo/ familia. (Parolin, 2015).

Calidad de vida profesional y conflicto trabajo/familia en Docentes y/o

Administrativos del Sector Educativo público o privado. Hasta hace poco, la medicina tradicional consideraba el tratamiento de las enfermedades mentales totalmente aislado del resto de la medicina. [...] los sujetos son fragmentos ambulantes de la institución llamada sociedad, por un lado, reproducen sus discursos, imágenes, mitos y prácticas, por otro tienen la capacidad creativa de leer o interpretar a la sociedad para transformarla (2003). Tanto así que los tratamientos para este tipo de enfermedades se llevaban a cabo en centros apartados de las ciudades (asilos), con el criterio de que los enfermos mentales no tenían cura, por lo que las organizaciones responsables de la salud no asignaban los recursos necesarios para su estudio y tratamiento. En Colombia en el año 2007 se realizó la primera encuesta nacional de salud ENS 2007 desarrollada por Colciencias y el Ministerio de protección social, en colaboración con la Pontificia Universidad Javeriana y el Observatorio de Salud Pública de Santander, la cual generó resultados bastante relevantes respecto a la salud mental de los colombianos. De acuerdo con lo observado en la Encuesta nacional de

salud 2007, se evidencia que 52% de las mujeres y 29% de los hombres han acudido a consulta externa en el último año por enfermedades relacionadas con problemas mentales, de los nervios o de comportamiento, lo cual genera una voz de alerta respecto a la incidencia de este tipo de patologías en la salud de los colombianos. Con la promulgación de la Resolución 2646 de 2008, se empiezan a generar las herramientas para la identificación, control y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas; de igual manera, la Ley 1562 de 2012, en su Artículo 3, incluye la perturbación psiquiátrica dentro de la definición de accidente de trabajo. La tabla de enfermedades profesionales definida por el decreto 1477 de agosto de 2014 incluye los agentes psicosociales como causa de aparición de estas enfermedades.

En el presente artículo se pone en manifiesto como es clara la alteración de las dimensiones emocionales, sentido de pertenencia y compromiso, por lo cual es necesario la permanente capacitación de los empleados para contrarrestar los efectos que pueden ser negativos para el individuo.

Moyano, (2005, citado por Estrada., Gutiérrez y Lagos, 2016). narra las dimensiones de trabajo y familia son las mayores fuentes de satisfacción vital y de felicidad. En esa misma línea es donde se empiezan a ver las alteraciones en el equilibrio de satisfacción en alguna de las dos áreas, factor de riesgo que genera resultados negativos en la tranquilidad de la satisfacción vital. Se propone la intervención por medio de encuestas lo cual genera punto base para la aplicación de las encuestas que fueron utilizadas para el desarrollo del presente documento en donde se cuenta con sustento teórico para continuar con el desarrollo de la importancia que tiene la implementación de estrategias de promoción y prevención en el desarrollo del conflicto trabajo familia del sector educativo de la ciudad de Bogotá.

Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. De otra manera las investigaciones, aportan que el apoyo familiar y laboral son variables que se encuentran relacionadas y a su vez con el desarrollo del conflicto trabajo-familia, donde se soporta que, a mayores niveles del apoyo familiar, es menor el desarrollo del conflicto trabajo familia. El núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo (Guerrero, 2003 citado por Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011), por lo que juega un rol clave en el apoyo frente a las diferentes situaciones negativas o positivas por las que puede estar cursando el individuo.

En el presente artículo se realiza la aplicación de escalas que midieron la satisfacción familiar y laboral, donde se identificó la predisposición a la que se ven expuestos las personas que no cuentan con una red de apoyo que los fortalezca, durante el paso de situaciones negativas que se presenten causadas a partir de las responsabilidades laborales asignadas en las organizaciones.

Interacción trabajo-familia y educación. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. La importancia que tiene esta investigación genera un alto impacto en lo que se describe la aplicación de la encuesta SWING, a trabajadores de una organización en donde la participación fue de hombre y mujeres, los resultados denotan que quienes se ven más afectadas por el conflicto trabajo- familia son las mujeres, ya que el compromiso que adquieren en el hogar es de un mayor impacto que el de adquieren los padres de familia (Vidal y Sánchez 2017).

Nuevamente en este estudio se corrobora el papel que tiene la familia en el apoyo de dividir las situaciones negativas o positivas dependiendo de la interacción que se esté dando, para así mismo, ser partícipes de la disminución de los riesgos psicosociales que generan al apareamiento del conflicto trabajo-familia.

El desarrollo de las actividades en el área familiar y laboral se pueden ver afectados por las alteraciones que se generen. Los efectos de esa ruptura se han hecho más patentes a medida que más mujeres se insertan en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2009; Blofield y Martínez, 2014 citados por Vidal y Sánchez, 2017), ya que esto puede influir en las diferentes variables de la vida, personal y familiar. Es así como nace el interés, de continuar con las investigaciones frente a las responsabilidades que deben cumplir a cabalidad los trabajadores, así como la normatividad que los respalda teniendo en cuenta la promoción y prevención del desarrollo del conflicto trabajo- familia.

Como resultados obtenidos se evidencia que los hombres, encuentran a sus hijos como red de apoyo para sobrellevar las afectaciones causadas por la irregularidades o situaciones negativas en sus actividades laborales y las mujeres trabajadoras encuentran en sus padres de familia un respaldo, lo que generó un impacto ya que en la hipótesis inicial se creía que las madres de familia empleadas encontraban tranquilidad en sus hijos y los hombres empleados en sus amigos.

Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes En el arco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2021 se recoge como uno de sus tres grandes retos mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo haciendo frente a los riesgos nuevos y emergentes, sin descuidar los que ya existen (Brocal, 2016).

Riesgo nuevo y Emergente. Los autores de este artículo refieren que aún no se encuentra información clara del riesgo emergente, ya que aún no es posible distinguir entre la mayoría de los casos, si el empleado cursa por un riesgo psicosocial o riesgo emergente lo que ha generado que no se logre hacer la distinción, lo cual a nivel organizacional dificulta la comprensión de tipos de riesgo y situaciones presentadas. (Brocal, 2016).

Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. En este artículo se analiza el concepto del equilibrio trabajo-familia, desde lo que dice la teoría, y el impacto que tiene en las organizaciones en Chile, sobre todo en materia de equidad de género. Las personas deben cumplir múltiples roles, lo cual deriva inevitablemente en detrimento de la calidad de vida, con un consecuente desajuste psicológico y social (Jiménez y Moyano, 2008). Por lo cual se puede ver afectación en las relaciones familiares de los empleados, ya que lo que se presenta en las organizaciones también repercute en las decisiones que se tomen a nivel del hogar. Por lo cual nace el concepto equilibrio entre el trabajo familia de las situaciones que vive el ser en el desarrollo de su rol como empleado y familiar, en lo que se indica la importancia de; armonía entre la vida familiar, laboral y la equidad entre hombres y mujeres (pnud, 2010 citados por Jiménez, y Urrutia 2015).

En general, los empleados se benefician de las medidas de conciliación trabajo-familia al sentirse menos estresados y más realizados, tanto en su hogar como en su trabajo (Beauregardy Henry, 2009; Shaffer et al., 2011 citados por Jiménez, y Urrutia 2015).

Un análisis desde la teoría. Kalliath y Brough (2008 citados por Jiménez, y Urrutia 2015) definen el equilibrio trabajo-vida como el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios.

Cuando no se logra conseguir un estado de equilibrio entre las partes, trabajo y familia las investigaciones demuestran el impacto que tienen estas en las afectaciones, salud física, alteraciones psicológicas, la satisfacción vital y el bienestar familiar.

En el presente artículo se refiere que es importante una reflexión, con el objetivo de generar cambios que ayuden a los colaboradores en la importancia que tiene el capacitar, escuchar y orientar en las herramientas que permitan fortalecer sus roles dentro del contexto laboral o familiar, lo cual permitirá mejor calidad de vida física y psicológica en los empleados trayendo como ganancia mejoras en el desarrollo de actividades laborales, convivencia familiar y contexto personal. siendo así importante la implementación de diferentes actividades que valoren la intervención de los riesgos a los que se ven expuesto los empleados de las organizaciones para disminuir los factores de riesgo que exponen al desarrollo del conflicto trabajo familia.

5.2 Marco Teórico

Por tal motivo para llevar a cabo esta investigación se hace indispensable realizar un sustento hipotético, por medio de la elaboración de un marco teórico para plasmar de forma teórica y narrativa cada uno de los factores que se tuvieron en cuenta y así obtener las conclusiones y resultados analizados, además, comprender los temas que se abordaron para la realización de esta investigación, en donde se relacionan los diferentes autores que de una u otra manera aportaron sus conocimientos a los temas a tratar. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de esta investigación es la realización de los aportes a la construcción de las herramientas necesarias para afrontar el conflicto trabajo familia en el sector educativo en el Colegio Integrada Candelaria de Bogotá. En la estructura de esta

investigación tomarán como temas principales el conflicto, trabajo familia, el afrontamiento desde diferentes perspectivas, los riesgos emergentes y el riesgo psicosocial claramente.

El anterior párrafo nos lleva a reflexionar, sobre la importancia que tiene la salud en todas sus áreas de ajuste de los trabajadores, sin importar las funciones o áreas en las que los empleados se desempeñen, ya que según Duque (2005), La salud de los trabajadores depende en buena parte del ambiente laboral, concibiendo la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social*”, que incide tanto en el desarrollo de las actividades empresariales como en el comportamiento general.

Luego de abordar el concepto como la salud, algo tan indispensable que todos deben cuidar no solo por alimentarse adecuadamente, sino por realizar ejercicio y obtener un equilibrio en cuanto a sus actividades labores y profesionales, a continuación:

Conflicto Trabajo Familia. Históricamente, la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, limitando una división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumió un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumió un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia (Sabater, 2014).

Lo anterior teniendo en cuenta que el trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer algunas necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de

crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011).

En donde, habitualmente se define el empleo como una actividad de trabajo realizada por una persona en diferentes ámbitos a cambio de una compensación monetaria en donde cumple un rol y desempeña diferentes funciones y actividades, permitiéndole sostener a su familia. La cual es reconocida según Valladares, (2008 citado por Andrade y Landero, 2015), como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes, además de considerarse como la institución que modera la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad.

En la actualidad, la relación trabajo-persona, trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo-familia, generando con ésta una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas deben asumir responsabilidades del hogar como también las laborales, sin limitar los tiempos de cada una de estas actividades (Álvarez et al, 2011).

Cuando se habla del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo debemos tener en consideración los roles que los conforman. En esta medida, es necesario tener en cuenta que debido a que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Judge, Boudreau y Bretz, 1994 citados por Montenegro, 2007). Esto relacionado con el tiempo que se dedica a la actividad laboral ya que implica limitar el tiempo de compartir con la familia o viceversa, y así sobrepasar la capacidad que tiene el individuo de asumir ambos roles.

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación con dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000 citado por Jiménez & Moyano, 2008).

Se debe tener en cuenta que los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda (Edwards y Rothbard, 2000 citados por Montenegro, 2007) y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990 citados por Montenegro, 2007).

Según Navarro (2004, citado por Álvarez et al, 2011) anota que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo. De esta manera, la familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el

cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias (Álvarez et al, 2011).

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominada síndrome de Burnout (agotamiento) y malestar docente.

En Europa, se han desarrollado diversos estudios sobre la afectación a los docentes en su salud mental, y en América Latina se conocen estudios como El Trabajo como valor de las sociedades humanas (2006) y La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios (2010), dirigidos por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Todos los estudios apuntan al padecimiento del síndrome de Bournot en un gran porcentaje de la población de profesores de todos los niveles educativos, lo que influye de manera directa en su salud física y mental.

Es indiscutible que el conflicto trabajo-familia no solo es identificado directamente como un riesgo psicosocial en el área de salud ocupacional, pero tienen muchos otros aspectos que se relacionan con ello como son las funciones de sus lugares de trabajo, aunque se involucra el rol social, profesional y personal que los trabajadores realizan es por ello que otro término que se relaciona acá directamente es la salud mental del individuo específicamente con su labor como docente o quienes desempeñan alguna labor en el área educativa, es así como en Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia

de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

Por otro lado, es importante reconocer que las mujeres son el colectivo más afectado por el problema de la conciliación, por diversos factores como:

1. Porque tras su incorporación al mundo laboral, han tenido que asumir una doble jornada de trabajo: la laboral y la familiar. (Durán, 1997 citado por Sabater, 2014).

2. Porque los estereotipos de género que asignan al hombre a las tareas de la producción y confinan a la mujer en el espacio de los cuidados y las tareas domésticas, siguen siendo las normas sociales predominantes.

3. Porque el incipiente desarrollo de las políticas públicas de ayuda a las familias denota que los Estados de bienestar aún no han asimilado los cambios sociales de este nuevo modelo productivo (Guirao, 2011, citado por Sabater, 2014).

En España, responden a necesidades coyunturales más que a situaciones estructurales que apoyen medidas efectivas para la conciliación diaria y los problemas que conlleva. Las consecuencias más inmediatas de este conflicto entre vida familiar y laboral son: la institucionalización de la doble jornada en el caso de la mujer trabajadora que es la que experimenta con mayor intensidad el conflicto trabajo - familia (Sabater, 2014).

De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre) se verá disminuido es por esto por lo que tanto el estrés como el agotamiento se pueden tomar como externalidades negativas del conflicto trabajo familia (Rhnima et al, 2016). Cabe mencionar que estos conceptos serán abordados más adelante.

El conflicto de roles entre familia y trabajo aumenta el estrés de los individuos y puede llevarlos a intensificar comportamientos de retiro progresivo del empleo exacerbando el deseo de abandonar la organización (Rhnima et al., 2014 citado por Rhnima et al., 2016). El desequilibrio entre el entorno laboral y familiar incrementa el agotamiento de los empleados (Jamal y Baba, 1992; Kandolin, 1993; Karatepe, 2010; Karatepe y Tekinkus, 2006 citados por Rhnima et al., 2016). Las personas agotan sus recursos mentales y físicos de cara al duro proceso de equilibrar los roles familiares y laborales (Grandey y Cropanzano, 1999 citados por Rhnima et al., 2016). Bajo tales circunstancias, los empleados caen en una espiral de extenuación que repercute negativamente en el desempeño de sus funciones en la empresa (Westman et al., 2004 citados por citados por Rhnima et al., 2016).

Greenhaus y Beutell (1985 citados por Andrade y Landero, 2015) identificaron tres tipos de conflicto trabajo-familia: a) el basado en el tiempo, b) el originado en la tensión y c) el relativo al comportamiento. El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.). El conflicto originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.) Por último, el conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).

Últimamente, el conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante pues involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores. Pues la calidad

de vida del trabajador y su salud física también se ven afectadas de forma negativa por el conflicto trabajo-familia. Martínez y Preciado (2009, citados por Andrade y Landero, 2015) señalan que las condiciones laborales afectan el estado de salud de los trabajadores. La CVT es el punto donde los trabajadores de una organización son capaces de satisfacer sus demandas relacionadas al ámbito laboral y donde se generan las políticas y estrategias de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 1995 citado por Andrade y Landero, 2015). El término de salud laboral se refiere a la relación entre salud y trabajo enfocándose a la promoción del equilibrio y desarrollo de óptimas condiciones laborales, que permitan alcanzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en las organizaciones (OIT, 2010; OMS, 2004 citados por Andrade y Landero, 2015).

Riesgo Psicosocial. Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto (Vieco y Abello, 2014).

En Colombia, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana acuñó una definición de riesgo psicosocial de origen ocupacional que fue acogida por el Ministerio de la Protección Social para el diseño de políticas públicas sobre el tema: Condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extra laboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador(es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento

laboral y social, y a nivel fisiológico (Ministerio de Protección Social, 2010, Citado por Vieco y Abello, 2014 p, 359).

No obstante, la prevención e intervención se continúan haciendo en el factor técnico, dejando de lado las variables asociadas con el factor humano y su incidencia en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales. En muy pocos casos se ha considerado que, cuando se habla de salud, seguridad y riesgo en los contextos laborales, el concepto “riesgo” lleva implícita la relación entre dos variables, una de las cuales se toma como antecedente y la otra como consecuente; es así como las variables psicológicas (comportamientos, creencias y actitudes de los individuos, aspectos motivacionales y factores de liderazgo) se consideran antecedentes, ya que se pueden convertir en riesgos en la medida en que aumenta la probabilidad de efectos tales como la ocurrencia de un accidente en la realización de una tarea, sesgos actitudinales, sabotajes, accidentes y alteraciones fisiológicas, entre otras (Gutiérrez y Vilorio-Doria, 2014).

Por tal motivo, los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo (Camacho y Mayorga, 2017).

Cabe mencionar que al hablar de riesgos psicosociales y sobre todo en las organizaciones o los relacionados al trabajo, es porque ellos orientan sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, contando con una serie de factores y clases que los componen, con el supuesto que, si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y

disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento (Camacho y Mayorga, 2017).

Dentro de los factores más importantes en lo que respecta al riesgo psicosocial se encuentran los factores organizacionales y los factores laborales, los dos determinantes en su desarrollo:

1. *Factores Organizacionales*: Comprenden

- Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.

- Cultura de la organización: política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo.

- Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical y convenios colectivos (Camacho y Mayorga, 2017).

2. *Factores Laborales*: Comprenden

- Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y proyección laboral.

- Diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal.

- Calidad en el trabajo: uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo (España, 2010).

Además, cuando se habla de clases de riesgos psicosociales se trata de una serie de aspectos que afectan negativamente a los trabajadores en donde se pueden encontrar, el

estrés, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual; entre otros. Los cuales se desarrollan a continuación:

1. Estrés laboral: Siendo una respuesta adaptativa del organismo ante una situación de presión o amenaza externa, los cuales se pueden evidenciar en la tabla 1 (Peiró y Lira, 2013 citado por Camacho y Mayorga, 2017).

Tabla 1. *Factores de Estrés Psicosocial*

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Fuente: Camacho y Mayorga, 2017.

2. La violencia en el Trabajo: Dentro de las conductas identificadas como violentas están: el abuso emocional (comportamientos hostiles), la incivilidad (conductas rudas e irrespetuosas), el acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual. Por la contundencia de estos dos últimos tipos de violencia en el trabajo, se estudian de manera paralela en esta sección (Camacho y Mayorga, 2017).

3. El Mobbing: El acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral. La finalidad de este fenómeno puede ser de distinta naturaleza, como obtener la renuncia forzada del acosado, buscar una situación propicia para lograr su posterior despido o conseguir la abstención de la defensa jurídica de sus derechos (Gamonal y Prado, 2006 citados por Camacho y Mayorga, 2017).

4. El Acoso Sexual: Puede entenderse como *“la conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar”* (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997, p. 15, citados por Camacho y Mayorga, 2017).

Riesgos Emergentes. En el marco laboral además de generarse riesgos laborales tradicionales pueden generar otros denominados por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) como riesgos nuevos y emergentes (New and Emerging Risks, NER), siendo su definición básica la de *“cualquier riesgo nuevo que va en aumento”*. (Brocal & Pérez, 2015). Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos. En este apartado una preocupación especial la suscita el mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la

nueva sociodemográfica del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, es decir lo que se ha denominado "*riesgos psicosociales emergentes*" (Jiménez, 2011).

El Estudio de la Agencia Europea, estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales están causados por un doble fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente asociados (Jiménez, 2011).

El trabajo de la OSHA, sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual, lo que indica su importancia básica. El problema afecta a tres grandes colectivos de trabajadores:

1. El de quienes no tienen trabajo,
2. El de quienes tienen un trabajo precario,
3. El de quienes tienen un trabajo fijo, es decir a la totalidad del mercado de trabajo.

Pero que en la situación actual de inseguridad empresarial temen continuamente la aparición de problemas empresariales que hagan inviable la empresa. El miedo al desempleo se ha convertido en una característica general del mercado de trabajo actual (Jiménez, 2011).

Es probable que se den infinidad de factores con los cuales tengan relevancia para analizar y determinar los factores de riesgos en los trabajadores entre la relación de trabajo-familia, sin muchas las alteraciones que pueden afectar un equilibrio en la salud ocupacional de los empleados, pero lo que sí está claro es que cualquiera que fuesen esos factores, el individuo no puede dejarse arrastrar de ellos y las diferentes empresas u

organizaciones deben evitar que sus trabajadores caigan en estos riesgos y peligros pero sobre todo que a futuro se genere trastornos o síndromes como burnout; siendo este identificado como “el estrés laboral y/o síndrome de burnout los cuales son padecimientos que se presentan con más frecuencia de lo que pensamos, los niveles de estrés laboral en los docentes pueden estar determinados por diferentes factores entre los cuales podemos mencionar, las pocas o malas relaciones entre los estudiantes y docentes y entre los mismos docentes, el exceso en la carga laboral, la presión administrativa que recae sobre los docentes, las condiciones laborales, entre otros aspectos tanto de origen interno como externo” Sánchez, Byron Mauricio Palacios; Álvarez, Isis Angélica Pernas (2019).

Para las autoras Sánchez, Byron Mauricio Palacios; Álvarez, Isis Angélica Pernas (2019). El estrés laboral puede generar afectaciones físicas las cuales se manifiestan a través de dolores de cabeza, alteraciones gastrointestinales, agotamiento físico entre otras, además afecta la salud mental provocando en ocasiones conductas violentas, irritabilidad, impaciencia lo cual afecta la calidad de la enseñanza haciendo que los docentes se vuelvan más duros e inconscientes.

La salud mental y física en los docentes es de suma importancia en la actividad formadora por tal razón es necesario que estos se encuentren en óptimas condiciones, lo que permitirá mejorar no solo su desarrollo personal, mental si no también tener un buen desempeño en su rol como docente, lo que generara una satisfacción laboral que se verá reflejado en la calidad de la enseñanza que impartan, tomado de Sánchez, Byron Mauricio Palacios; Álvarez, Isis Angélica Pernas (2019).

Condiciones Laborales del Docente en el Sector Público: En el artículo titulado como “Políticas de Formación Docente en Colombia, 1976-2018”; se pudo concluir que la

política pública en educación es un escenario de tensión y lucha entre el Estado y un sector de la sociedad civil afectado o comprometido con esa iniciativa. Por lo general, a la política pública la acompaña una pretensión modernizante que, en nuestro caso, puede afectar al grueso de la población y a un sector en particular, como el magisterial. A partir del antecedente inmediato, como lo fue la nacionalización de la escuela primaria en 1960 y, luego, la nacionalización de la escuela secundaria, en 1975, ese trasfondo facilitó el reconocimiento del maestro público, civil y laico como funcionario del Estado, al que debían formar, capacitar y cualificar de manera constante para su mejor desempeño. Así, las políticas de formación docente se vieron permeadas por las políticas educativas del periodo comprendido entre 1976 y 2018, coyuntura en la que ubicamos grandes avances, como el reconocimiento de la educación formal y no formal, por medio de algunos decretos como el Decreto 088 de 1976, como, también, el reconocimiento de dos Estatutos docentes: el Decreto 2277, de 1979; y el Decreto 1278, de 2002. Fue así como en la actualidad, la disposición que regula a las Escuelas Normales, además de la Ley 115 de 1994, es el Decreto 4790, de 2008, del MEN, que establece los principios pedagógicos como las condiciones básicas de calidad que deben cumplir estas instituciones para formar educadores. En este Decreto se sustentan los principios básicos: educabilidad, enseñabilidad, pedagogía y contextos. Por lo demás, estos cuatro ejes se han constituido en consensos formativos de las Escuelas Normales, que han fortalecido su presencia a nivel regional y han logrado, en asocio con las Facultades de Educación, mantener unos acuerdos de política para la formación de maestros. Así mismo, en términos de política educativa, a las Facultades de Educación las golpearon por medio del Decreto 2566, de 2003, del MEN conocido entre los educadores como “decreto de la desprofesionalización docente”—, que

abrió las puertas para que cualquier profesional ejerciera la docencia en el país. Desde entonces, y de acuerdo con los parámetros de los últimos concursos, un profesional de cualquier área puede ser docente en la escuela. Este “Decreto de Desprofesionalización Docente”, en su momento generó un ambiente de tensión y desmotivación en lo que respecta a la formación docente en las Facultades de Educación. No obstante, en oposición a lo dispuesto en el Decreto 2566, en dichas instituciones se siguieron formando docentes bajo un principio de ética profesional, que el mismo MEN reconoció en los registros calificados y las evaluaciones de Acreditación de Alta Calidad que la gran mayoría de las Licenciaturas de estas Facultades ostentan, como, también, la consolidación de maestrías y doctorados en educación, con énfasis en investigación. Por último, ubicamos de forma destacada el Decreto 2450, de 2015, por medio del cual la práctica pedagógica y educativa resulta consustancial a la formación de Licenciados. Esta disposición originó una fuerte reforma en los programas de Licenciatura de todas las Facultades de Educación del país, para buscar un equilibrio entre el saber disciplinar, la pedagogía como espacio de reflexión científica de la educación y el escenario de práctica pedagógica, donde deben surgir las primeras experiencias investigativas de los docentes en formación. Este Decreto, que surgió como iniciativa en Ascofade, da cuenta respecto a cómo nuestras instituciones participan en el escenario de las políticas públicas con el fin de reorientar, corregir y enderezar lo dispuesto por el MEN desde 2003. En este contexto, también ubicamos el Decreto 2277, de 1979, visto como el primer Estatuto docente acordado con el Estado, en particular con el MEN, que le dio estabilidad a la profesión, puesto que ampara su ejercicio dentro de las actividades del sector oficial, a la vez que garantizó la estabilidad de este empleo, y otorgó el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación

permanentes. Esta norma tuvo un carácter reivindicativo en cuanto el reconocimiento del docente como funcionario del Estado, acompañado de una estabilidad laboral, “un sueldo justo”; y un carácter democrático que iguala las condiciones y oportunidades de ascenso en el escalafón y nivelación salarial, tanto de maestros normalistas como de licenciados en educación. Igualó, también, las condiciones del docente, visto como aquella persona que ejerce la enseñanza, con quienes ejercen la dirección, la coordinación, la supervisión e inspección de la escuela, como con aquel que se dedica a la educación de adultos. No obstante, debemos reconocer que ese Estatuto docente asumió la formación del maestro como un ejercicio de capacitación y de profesionalización que, acompañado de los años de experiencia, garantizaría el ascenso en el escalafón. Desde entonces, el gremio docente a nivel nacional se preocupó por la capacitación docente que, vista como parte de la profesionalización, se asumió, en un alto porcentaje, como un ejercicio burocrático, cuyo objetivo fundamental era la mejora salarial. A pesar de los avances del Estatuto docente de 1979, en la década de los años ochenta, las disposiciones del MEN buscaron instrumentalizar a este sujeto, cuando lo responsabiliza de la reproducción del currículo y la administración del Plan de estudios que establecía el Estado. Por lo demás, el Decreto 1002 de 1984 se concibió como una reforma curricular de carácter conductista, que terminaba de instrumentalizar al docente. En el fondo, se vivió la instrumentalización del docente y su práctica educativa, que se reducía a una simple práctica de instrucción, cuyo objetivo era influir en los aprendizajes para la transformación de conductas.

De esta manera, al docente de 1979 se lo define como aquel que enseña, dirige, coordina, supervisa e inspecciona la escuela. Luego, en 2002, se nos dice que el docente contemporáneo es aquel que cumple con su asignación académica, orienta, atiende,

actualiza, perfecciona, planea, evalúa, administra y programa el proceso educativo. En este periodo, a la formación docente se la asumió como un ejercicio de socialización, internalización y externalización de la realidad escolar para el futuro profesional y para el maestro en ejercicio; como un ejercicio de profesionalización con base en las demandas del mercado, con un mayor énfasis en las técnicas para la solución de problemas prácticos de la enseñanza; como un ejercicio de capacitación para la mejora del ingreso salarial, y como un ejercicio de innovación y transformación. La formación docente da cuenta de que este sujeto es portador de una identidad inacabada, lo que conlleva seguir trabajando en su proceso de profesionalización, a nivel de posgrado (especialización, maestría y doctorado).

Esto compromete las iniciativas de trabajo institucional de las Escuelas Normales y las Facultades de Educación del país, que tienen como trasfondo a la pedagogía como discurso y elemento constitutivo de la identidad del docente, el peso de la práctica pedagógica y educativa en su proceso formativo acompañadas de las prácticas de enseñanza, formación y educación que comprometen de manera específica al docente, visto como un sujeto para la transformación y el cambio.

5.3 Marco Legal

Las leyes, decretos y resoluciones dirigidas al tema en seguridad y salud en el trabajo están basadas en la identificación de riesgos laborales que puedan afectar la productividad dentro de las empresas u organizaciones. Adicionalmente buscan generar espacios seguros para cada uno de los trabajadores desde los entornos laborales, familiares y sociales, sin importar el rango o distribución que este obtenga. Desde la publicación de la normatividad y su implementación ha generado la concientización de muchos empleadores frente al riesgo que presentan sus trabajadores.

5.3.1. Legislación Nacional

Resolución 2404 de 22 de julio de 2019 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población Trabajadora y sus efectos en la población trabajadora y se dictan otras disposiciones. la presente resolución en su artículo 1 determina las guías y protocolos de atención a diferentes sectores de empleo. En el artículo 2 describe que es aplicable para trabajadores del sector público y privado sin importar el tipo de contrato que tenga, incluyendo además a los integrantes de las fuerzas militares y policía nacional.

Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector trabajo:

Artículo 2.2.4.6.3 Seguridad y Salud en el Trabajo La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. De acuerdo con esta investigación se toman en cuenta los siguientes numerales como parte de las obligaciones del empleador:

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 2.2.4.6.11. capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Ley 1610 de 2 de enero 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

Artículo 11°. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.

Ley 1616 del 21 de enero 2013 Se dictan disposiciones en salud mental. Esta ley pretende garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental. El **Artículo 9°. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral.**

Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Adicionalmente esta ley promueve el diseño de lineamientos por el ministerio de trabajo y el ministerio de salud donde se implementen estrategias, programas y acciones en promoción de la salud mental en el ámbito laboral.

Resolución 1356 de 2012 de 24 de julio de 2012 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Adicionalmente se establecen disposiciones y se definen responsabilidades

para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Adicionalmente señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país.

Ley 1010 de 23 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En esta ley se tienen en cuenta las conductas persistentes sobre un empleado las cuales se pueden dar en las siguientes modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, desprotección, inequidad y entorpecimiento laboral.

Ley 931 del 30 de diciembre de 2004. Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad debido a la edad. Lo cual condiciona el trato equitativo a todos los trabajadores independiente de la edad, con el fin de eliminar las limitantes para el trabajo en igualdad de condiciones.

Ley 361 febrero 7 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en condición de discapacidad y se dictan otras disposiciones. en el capítulo **IV integración laboral** mencionan la creación y fomento de fuentes de trabajo digno, sin discriminación alguna, para las personas en condición de discapacidad.

Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1 que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable”.

Decreto 1295 de 22 junio de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, y dentro de las funciones de estas determina las obligaciones del empleador y el empleado en el cuidado de la salud y en su capítulo V **artículo 34. Derecho a las prestaciones.** Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que le presten los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. dentro de las funciones es esta:

Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, juntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo: Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, panorama de riesgos.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.

Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

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

a. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; artículo 2 las actividades de salud ocupacional tienen por objeto:

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;

d. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

e. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

f. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Organización Internacional del Trabajo está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. es el organismo de las naciones unidas relacionado con el trabajo y es el promotor del programa trabajo decente a partir de la justicia laboral y social, teniendo siempre en cuenta la participación de trabajadores y empleados en igualdad de condiciones “todos tienen voz y voto”.

Dentro de las actividades de la OIT se realizan las normas y políticas laborales a nivel mundial a partir de estudios y análisis de datos sobre el trabajo en el mundo. y teniendo como objetivo promover el trabajo decente en hombres y mujeres.

Organización Mundial de la Salud. (1946). La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales es un estado de bienestar en el que la persona o trabajador es capaz de hacer frente a estrés de la vida cotidiana y el cual es importante para interactuar con los demás, expresar los sentimientos y poder ser partícipe del ámbito social.

Plan de acción integral sobre salud mental 2013 – 2020: Está encaminado a fomentar el bienestar mental y de prevenir los trastornos mentales a través de un tratamiento

oportuno, proporcionando una atención adecuada y de esta forma disminuir la morbilidad y mortalidad de las personas.

En 1919 se crea la Organización Mundial del Trabajo, dicha organización es producto de la unión de diferentes naciones que integra empleados y empleadores para crear parámetros que estén focalizados en el bienestar y dignidad laboral. Fundada en 1919, después de una guerra, es actualmente la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Temas que hoy todavía, desde su fundación, siguen siendo temas álgidos en países como Colombia se relacionan con la reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana; la reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno; la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo; la protección de niños, jóvenes y mujeres; la pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero; el reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones; el reconocimiento del principio de libertad sindical; la organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Los temas actuales son aún más visionarios y comprenden los retos que ponen en diálogo a las organizaciones y sus contextos sociopolíticos, tales son: Discapacidad y trabajo; Trabajadores domésticos; Desarrollo económico y social, Promoción del empleo, Seguridad del empleo, Igualdad y discriminación, Contratación equitativa, Libertad sindical, Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos, Futuro del trabajo, Empleos verdes, VIH y SIDA, Pueblos indígenas y tribales ,.Administración e inspección del trabajo ,.Derecho del trabajo ,.Migración laboral ,Objetivos de Desarrollo del Milenio ,.Formas atípicas de empleo ,.Pobreza ,.Seguridad y salud en el trabajo ,.Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad ,.Protección social,.Tripartismo y diálogo social , Salarios ,.Empleo juvenil

Las organizaciones del mundo que luchan por los derechos humanos y los derechos laborales adoptaron en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre de 2017 en Nueva York la Agenda 2030, la cual abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Está, constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), reconoce la importancia del trabajo decente para garantizar el desarrollo sostenible, lo anterior, está puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es “*promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*”.

Cien años después de la creación de la OIT Colombia enfrenta retos frente al sueño de que sus habitantes gocen de un trabajo decente. Las condiciones laborales del 64% de trabajadores que carece de trabajo decente en el país, cambiando además las condiciones de

pobreza y la desigualdad. Contratos laborales atípicos, que frecuentemente promueven la informalidad y abusan de los derechos de los trabajadores, temas álgidos son el Salario mínimo, y las pensiones quedan año a año al descubierto y sin dolientes legítimos en su defensa, pues la acción sindical es altamente perseguida muy precaria, especialmente en el sector privado.

La tasa sindical de Colombia (4,5%) está muy por debajo de las tasas de los países adscritos a esa organización. Esto debido seguramente a la notable expansión de los contratos sindicales, en su mayoría usados para atacar los derechos laborales en vez de protegerlos, así como el uso antisindical de los pactos colectivos, sobre todo en el sector industrial. La criminalización de la protesta social llega a ser tan lesiva como el asesinato directo de líderes sindicales, defensoras y defensores de derechos humanos, dejando en el escenario político una ruptura del tejido social y llevándonos nuevamente a acciones individuales para la garantía y exigibilidades de los Derechos económicos, sociales y culturales.

El Retorno de la Lucha Individual por los Derechos.

En Colombia, para la protección de los DESC, es aconsejable inicialmente, hacer prevención, papel que en primera instancia le corresponde al Estado.

En aras de la justicia, toda persona está en plena capacidad, libertad y derecho de hacer uso de los mecanismos legales existentes y consagrados en la Constitución. Se puede también recurrir a hacer uso del “*derecho de petición*” y la “*acción de tutela*”. En caso de que los mecanismos nacionales no den respuesta a los requerimientos, se debe recurrir a organismos internacionales, como Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Debido a que los derechos fundamentales tienen que ver con la vida, la integridad y la protección y también son llamados “civiles y políticos” o de primera generación, es posible plantear acciones de tutela por violaciones al DESC, que son considerados de segunda generación e inalienables y tienen que ver con el derecho al trabajo, la salud, la educación, la alimentación, el agua y demás. Son exigibles en justicia.

Otro instrumento que tiene poder judicial en Colombia para instrumentalizar herramientas como las 100 reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad es el Protocolo Iberoamericano de Actuación Judicial para mejorar el acceso a la justicia de las personas y grupos en condiciones de vulnerabilidad, con especial énfasis en justicia con enfoque de género.

Para la instrumentación de estas reglas se debe entender el principio de igualdad, que se basa en que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para su desarrollo. No obstante, es necesario entender que las capacidades humanas difieren y es aquí donde hay que ver los “matices” de la igualdad ante la ley, generando por lo tanto tratos diferenciados según ciertas particularidades.

Actualmente se encuentra una alta desprotección en los docentes pertenecientes al magisterio en cuanto a riesgos laborales refiere, ya que según *FECODE* a pesar del decreto 1655 de 2015, los docentes no se encuentran afiliados a administradoras de riesgo laborales, puesto que según Avendaño la administradora de recursos de los docentes *FIDUPREVISORA*, estos asuntos son de competencia del estado, por tanto, no hay contrato con las aseguradoras de riesgos laborales. (Avendaño 2018)

Otro aspecto que tiene impacto en la salud de los docentes es el proceso de transición en el régimen pensionales ya que previo a la Ley 100, los docentes se pensionaban con leyes más a favor como la Ley 33 de 1985, donde se debía tener 20 años de servicio y tener 55 años cumplidos, tanto para hombres como para mujeres, para recibir una pensión mensual de por vida equivalente al 75% del salario promedio del último año. En este momento, la mayoría de docentes se pensionan bajo la normativa de la Ley 100 de 1993, que exige tener cumplidos 62 años a los hombres y 57 años a las mujeres, más 1.300 semanas cotizadas.

A continuación, en otras disposiciones el marco normativo docente asociado a sus condiciones laborales y prestacionales y su relación con la historia de los regímenes de protección social de los maestros del estado.

El PIDESC (en el artículo 6 y 7) reconoce el derecho de una persona de tener un trabajo escogido o aceptado, con salario equitativo, digno satisfactorio, de esta manera al no cumplirse estos estándares se está violando el derecho humano al trabajador institucionalizado por la OIT desde 1999 entre la historia de la normatividad que da origen al régimen de excepción docente se enlistan a continuación los hitos históricos que hasta el día de hoy se han asociado con dicha regulación:

Tabla 2. Disposiciones Legales en el Marco de los Docentes

Año 1945	Ley 6 sobre pensiones y cesantías
Año 1947	Decreto 1160 de 1947 sobre el auxilio de cesantías
Año 1966	Decreto de 2755 sobre el destino de anticipo de las cesantías
Año 1968	Decreto 3135 sobre el régimen pensional del orden nacional
Año 1968	Decreto 3118 de 1968 Crea el fondo nacional del Ahorro

Año 1969	Decreto 1848 Reglamentación del decreto 3135 de 1968
Año 1969	Reglamentación del Decreto 3118 de 1968
Año 1972	Decreto 224 sobre la pensión post mortem 20 años
Año 1975	Ley 43 Nacionalización de la educación. Mediante la cual se establecen los requisitos de afiliación de los docentes territoriales.
Año 1976	Ley 04 sobre el auxilio funerario y la ley 65 de 1946 disposiciones sobre cesantías.
Año 1979	Decreto 2277 de 1979 Estatuto Docente
Año 1980	Ley 44 sobre la sustitución provisional de la pensión
Año 1985	Ley 33 Régimen transición de pensiones
Año 1988	Ley 71 Pensión por aportes y reliquidación de pensión
Año 1989	Decreto 1160 Reglamentario de la ley 71 de 1988 que establece el régimen de prima media en pensiones para nuevos vinculados de la docencia.
Año 1989	Ley 91 Mediante la cual se crea el fondo Nacional de prestaciones sociales del Magisterio.
Año 1991	Decreto 88 reglamenta el decreto 2755 de 1966
Año 1993	Ley 100 régimen de prima media. Establece las pensiones en 1300 semanas y una edad de 63 años hombres y 57 años para los hombres, modificando el mecanismo de pensión establecido la ley 91 de 1989.
Año 1993	Ley 60 Mediante la cual se da la posibilidad de afiliación de los docentes territoriales al FNPSM.
Año 1994	Decreto 2709 reglamenta el artículo 7 ley 71 de 1988.
Año 1994	Decreto 1158 Acta de liquidación servicios en vigencia de ley 812 de 2003
Año 1994 febrero 8.	Ley 115 Por medio del cual se expide la ley general de la educación
Año 1995	Decreto 196 de Mediante el cual se reglamenta la afiliación al fondo de los docentes
Año 1997	Decreto 2370 Mediante el cual se establecen los requisitos de afiliación de los docentes territoriales.
Año 2001	Ley 715 Sistema general de participaciones

Año 2002	Decreto 1278 Por medio del cual se establece el estatuto de profesionalización docente
Año 2003	Ley 860 requisitos pensión de invalidez ley 100 de 1993.
Año 2003	Ley 812 Por medio del cual establece régimen de prima de pensiones para nuevos vinculado a la docencia. Donde se entra en un régimen transicional y los docentes se tendrán que pensionar según ley 100 de 1993.
Año 2003	Ley 797 reglamentaria de ley 100 de 1993 requisitos pensiones.
Año 2003	Decreto 3752 Por medio del cual se establece el nuevo proceso de afiliación de docentes al fondo del magisterio.
Año 2005	Ley 962 Competencias secretarías de educación
Año 2005	Decreto 2831 reglamentación de la ley 91 de 1989 y 962 de 2005.
Año 2006	Ley 1071 Nuevo destino de cesantías
Año 2015	Decreto 1655 Por medio del cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1. Tipo de Investigación

El siguiente trabajo investigativo se realiza bajo las características de un estudio no experimental mixto (Hernández, 2014) incluyendo datos cualitativos y cuantitativos ya que permite la conformación e integración de información a partir de la lectura de diferentes fuentes bibliográficas, experiencias, datos numéricos entre otros y momentos de observación para comprender el conflicto trabajo-familia.

La parte cualitativa se realizó a través de los datos de cada uno de los participantes como: Nombres, Número Telefónico, Correo electrónico, Grado Académico a cargo entre otros, los cuales facilitan estar al tanto del perfil sociodemográfico del grupo de colaboradores.

La parte cuantitativa se toma del resultado de la aplicación del instrumento SWING a 80 de los trabajadores del área administrativa y educativa, en donde se identifica que los participantes se encuentran entre rangos de edades como los 18-28 años, 29-39 años, 40-50 años, 51-61 años y finalmente 62 años o más.

6.2. Recolección de la Información

A continuación, se dará a conocer, el paso a paso del desarrollo de la recolección de la información, para generar la propuesta de intervención en el conflicto trabajo familia, de

colaboradores del área administrativa y de educación Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá.

6.2.1. Fuentes Primarias

Para este trabajo se indagaron investigaciones a nivel nacional e internacional con relación al conflicto trabajo- familia, teniendo en cuenta el riesgo al que están expuestos los trabajadores y las posibles consecuencias que los mismos pueden tener frente a su salud como en las relaciones familiares, laborales y sociales.

6.2.2. Fuentes Secundarias

Se realiza investigación de la normatividad colombiana en seguridad y salud en el trabajo que involucren el riesgo psicosocial y la importancia de la intervención dentro de las empresas para evitar enfermedades laborales a mediano o largo plazo. Para la propuesta de intervención se consultan libros y revistas donde diferentes autores hayan puesto en práctica técnicas y/o dinámicas aplicadas de forma individual y colectiva para disminuir el estrés, la fatiga muscular entre otros factores derivados del conflicto trabajo- familia. Además de las disposiciones legales colombianas actualizadas y vigentes por las que se rige FECODE para respaldar los derechos y beneficios de los docentes en todo el país de Colombia.

6.2.3. Fases

6.2.3.1. Validación del Instrumento Aplicado

A través de varias investigaciones, ha surgido la necesidad de indagar acerca de la problemática entre la vida en el trabajo y la familia, a partir de esto se han realizado varios instrumentos para evaluar este conflicto. Sin embargo, para este trabajo de investigación fue aplicado el instrumento: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING) desarrollado por Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen (2005). Dado que se trata de un instrumento teóricamente elaborado y con adecuadas propiedades psicométricas ha sido validado en otros países europeos como Francia (Lourel, Gana y Wawrzyniak, 2005) Este cuestionario fue adoptado a la versión en española por Geurts et al. (2005). La validez de este fue realizada a través de un análisis psicométrico por expertos, Moreno B, Sanz Vergel A, Rodríguez A, Geurts S. (2009).

6.2.3.2. Aplicar Encuesta

Se realiza la aplicación del instrumento (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen SWING), a 80 colaboradores del sector educativo y/o administrativo entre rangos de edades como los 18-28 años, 29-39 años, 40-50 años, 51-61 años y finalmente 62 años o más; del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá, quienes autorizaron la aplicación de cuestionario, por medio de un consentimiento informado, donde se brindó la información pertinente del uso que se le daría a los resultados obtenidos. “Se me ha explicado minuciosamente que los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario mencionado con anterioridad serán utilizados exclusivamente con fines académicos y los datos proporcionados en el presente documento serán guardados con la confidencialidad correspondiente, por cuestiones de salud atendiendo las recomendaciones de acuerdo a la pandemia y sobre el aislamiento social, el instrumento SWING se aplicó por Drive

enviando un link a sus respectivos correos electrónicos con la aplicación del instrumento en donde no se le pide información personal es algo confidencial”.

6.3. Método para Análisis de la Información

A. Revisión de los Datos: Se realiza recepción de las respuestas en el formato de Google Forms, método utilizado para obtener los datos de la encuesta realizada a los participantes del Colegio Integrada Candelaria, por medio del envío del link a los correos de los participantes para consolidar las réplicas de estas encuestas “Interacción-Trabajo Familia” SWING versión española y así es como se verifica diligenciamiento completo de la misma y el acuerdo al consentimiento informado para resolver este instrumento de evaluación.

B. Agrupación de los Datos: La agrupación de la información se realiza por medio de las tablas respectivas en las que se consolida el total de respuestas y un porcentaje de las mismas distinguiéndolas por sus divisiones de acuerdo a la Norma APPA.

C. Análisis de Resultados: El análisis se realiza a todos y cada uno de los ítems de la encuesta “Interacción-Trabajo Familia” SWING, definiéndose aquellas que puedan aumentar el conflicto trabajo - familia y a futuro desencadenar enfermedades laborales, sin embargo, a pesar de analizar todos los ítems se tuvieron en cuenta aquellos que generaron un porcentaje significativo para que a futuro se desarrolle una enfermedad laboral, por ello se tuvieron como precedentes para la realización de análisis y conclusiones los ítems de las preguntas 1, 3, 7, 8 y 26. De acuerdo con los resultados se realiza la propuesta de intervención para los trabajadores del Colegio Integrada Candelaria, con el fin de generar un equilibrio entre estos, por medio de un programa de bienestar en salud mental y/ o física así como un plan estratégico gerencial.

7.Resultados y Propuesta

7.1. Resultados

Para el análisis de los datos recolectados en las encuestas se tienen en cuenta los ítems con puntuación más alta teniendo en cuenta que los participantes que dieron sus respuestas fueron pocos (=12) y por ende se procede a realizar un análisis general.

Tabla 1.
Perfil Sociodemográfico Género

¿Cuál es tu Género	
Femenino	75%
Masculino	16,7%
Otro	8,3%
Total	100%

De acuerdo con los datos obtenidos en el perfil sociodemográfico que se realizó se puede decir que del 100% de los participantes el 75% (n=80) corresponden al género femenino y el 16,7% (n=15) pertenecen al género masculino y en un punto medio está representado por el 8,3% (n=5); es decir existe una gran afluencia del género femenino en esta área educativa y muy poca participación del género masculino.

Tabla 2.
Perfil Sociodemográfico Edad

¿Cuál es tu edad Actual?	
18-28 años	0%
29-39 años	0%
40-50 años	25%
51-61 años	50%
62 años o más	25%
Total	100%

Por otro lado, del 100% de los participantes el 50% (n=6) se encuentran en la edad entre los 51 a 61 años, seguido del 25% (n=3) edades 40-50 años y continua otro 25% (n=3) en edad de 62 años o más, indicando así que la población está en una etapa de ciclo de vida en adultez.

*Tabla 3.
Perfil Sociodemográfico Estado Civil*

¿Cuál es tu estado Civil Actual?	
Soltero	25%
Casado	58,3%
Divorciado (a)	0%
Viudo (a)	0%
Otro ¿Cuál?	16,7%
Total	100%

En lo relacionado con el estado civil se obtuvo que un 58,3% (n=7) son casados, seguido por el 25% (n=3) quienes son solteros y finalmente un 16,7% (n=2) de otro estado civil.

Así mismo, al realizar el análisis de los datos por ítem del cuestionario se encontró los siguientes resultados que se tendrán en cuenta para la realización de una propuesta a los participantes con el fin de que se dé un programa de prevención de enfermedades laborales a futuro con sus empleados:

*Tabla 4.
Pregunta No 1*

¿Esta Irritable en su Hogar porque su Trabajo le exige un alto Esfuerzo?	
Nunca	8,3%
A veces	83,3%
A menudo	0%
Siempre	8,3%
Total	100%

Por lo cual arrojo que del 100% de los participantes el 83,3% (n=10) indicaron que A veces se sentía irritable en el hogar a causa del trabajo, luego un 8,3% (n=1) manifiesta que siempre, y otro 8,3% (n=1) quienes piensan que nunca están irritables en su hogar a causa de su trabajo.

*Tabla 5.
Pregunta No 3*

¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja, familia, amigos debido a compromisos Laborales?	
Nunca	25%
A veces	66,7%
A menudo	8,3%
Siempre	0%
Total	100%

En cuanto a la pregunta 3 los participantes respondieron así del 100% de los participantes el 66,7% (n=9) indicaron que a veces deben cancelar planes con la familia por compromisos laborales, seguido de un 25% (n=2) quienes nunca tuvieron que cancelar y un 8,3% (n=1) que piensan que a menudo deben cancelar planes con la familia por sus compromisos laborales.

*Tabla 6.
Pregunta No 7*

¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su Hogar?	
Nunca	8,3%
A veces	66,7%
A menudo	16,7%
Siempre	8,3%
Total	100%

En esta gráfica de la Pregunta 7 se observar que del 100% de los participantes el 66,7% (n=8) refieren que las obligaciones laborales no les permite relajarse en el hogar, mientras que el 16,7 (n=2) piensa que a menudo ocurre, seguido del 8,3% (n=1) es de

siempre y un 8,3% (n=1) quienes piensan que nunca sus obligaciones laborales los dejan relajarse en su hogar.

Tabla 7.
Pregunta No 8

¿Su trabajo requiere de tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja, familia, amigos?	
Nunca	8,3%
A veces	50%
A menudo	33,3%
Siempre	8,3%
Total	100%

En cuanto a la Pregunta 8 se observa en la gráfica que el 100% de los participantes un 50% (n=6) refieren que el trabajo requiere tiempo adicional que a ellos les gustaría pasar con la familia, pero el 33,3% (n=4) piensa que esto ocurre a menudo, seguido del 8,3% (n=1) dice que siempre y otro 8,3% (n=1) quienes afirman que nunca ocurre que deban sacar tiempo adicional para su trabajo que podrían estar utilizando con sus familias.

Gráfico 8.
Decreto de Nombramiento

¿Mediante cuál Decreto fue usted Nombrado?	
Decreto 2277/1979	50%
Decreto 1278/2003	50%
Total	100%

En esta gráfica se observa que del 100% de los participantes el 50% (n=6) fue nombrado con el decreto 2277 de 1979 y otro 50% (n=6) fue nombrado con el decreto 1278 de 2003.

De acuerdo con los resultados y lo observado en las gráficas anteriores, se puede llegar a identificar y deducir que los trabajadores del Colegio Integrada Candelaria dedican un poco más de tiempo al trabajo que aquellas actividades lúdicas o de unión familiar, lo cual está

asociado o se puede relacionar con el Decreto que estén nombrados para adquirir unos beneficios, adquiridos a su nivel académico pero puede ser el tipo de Empresa a la que respete esta serie de auxilios de los trabajadores ya que debe existir un límite sobre su tiempo de ocio al tiempo laborado, a pesar de que existe unos cambios de forma digital por razones de la pandemia se han creado, unos tiempos académicos llamados sincrónicos o asincrónicos tanto para los docentes como para alumnos independientemente de los niveles académicos en los que se encuentren deben respetar esos espacios; aunque deben tener un disponibilidad de tiempo completo, por temas administrativos o de cronograma en organizaciones de actividades institucionales. Sin embargo, cabe resaltar que por otra parte se analiza que más del 50% de los trabajadores refiere que si en algún momento se presenta la existencia de problemas en el hogar esto no es razón, justificación o descargo de que interfiera en el ámbito o las diferentes actividades laborales de los docentes del Colegio Integrada Candelaria.

7.2. Propuesta

La propuesta de intervención en salud ocupacional que se propone a continuación de acuerdo con la revisión conceptual y los resultados obtenidos, llamado este programa “Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física”, el cual está encaminado a realizar una promoción en adquirir hábitos de salud ocupacionales acordes a sus funciones sin que se genere síndromes psicosociales que terminen afectando su salud física por los excesos de labores organizaciones, es por esto que este programa tiene como fin la aplicación de diferentes estrategias de promoción y prevención a la población en cuestión, direccionados a tiempo y actividades específicas.

Además de este programa expuesto como propuesta se tendrá en cuenta el Plan estratégico en lenguaje gerencial a continuación de describen los conceptos y pasos que este conlleva así:

Plan estratégico: El plan estratégico es un documento en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, deportiva,) reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el medio plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años (por lo general, 3 años).

Aunque en muchos contextos se suelen utilizar indistintamente los conceptos de plan director y plan estratégico, la definición estricta de plan estratégico en lenguaje gerencial indica que éste debe marcar las directrices y el comportamiento para que una organización alcance las aspiraciones que ha plasmado en su plan director.

Dotación: La dotación es una prestación social a cargo del empleador que se debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual. Se ha de entregar al trabajador una dotación cada 4 meses para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa) y un par de zapatos. La dotación se debe entregar al trabajador a más tardar en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. El trabajador está obligado a utilizar la dotación suministrada. Si no lo hace, el empleador ya no queda obligado a suministrarle la dotación del periodo siguiente. No está permitido que la dotación sea compensada en dinero. La dotación debe ser acorde a la naturaleza de las actividades realizadas por el trabajador y al medio ambiente en el cual se trabaja. La dotación es distinta a los implementos de seguridad

industrial, y si la empresa exige al trabajador, por ejemplo, estar uniformado, la empresa debe suministrar los uniformes a todos los trabajadores sin importar el monto de su sueldo.

Fuente legal: Código sustantivo del trabajo, artículos 230, 232, 233 y 234. Decreto 686 de 1970, artículo 70.

Cadena de valor: La cadena de valor empresarial, o cadena de valor, es un modelo teórico que permite describir el desarrollo de las actividades de una organización empresarial generando valor al cliente final, descrito y popularizado por Michael Porter en su obra *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (1985), Porter propuso el concepto de cadena de valor como una herramienta de análisis de la eficiencia empresarial, considerando todas las actividades o funciones desarrolladas dentro de la organización.

Procesos: Un proceso es comprendido como todo desarrollo sistemático que conlleva una serie de pasos ordenados u organizados, que se efectúan o suceden de forma alternativa o simultánea, los cuales se encuentran estrechamente relacionados entre sí y cuyo propósito es llegar a un resultado preciso. Desde una perspectiva general se entiende que el devenir de un proceso implica una evolución en el estado del elemento sobre el que se está aplicando el mismo hasta que este desarrollo llega a su conclusión. De manera que el propósito de un proceso académico está basado en el aprovechamiento eficaz de los recursos naturales y recursos tecnológicos de forma tal que éstos se conviertan en materiales, herramientas y sustancias capaces de satisfacer más fácilmente las necesidades de los seres humanos y por consecuencia mejorar su calidad de vida, así como su aprendizaje académico.

Estrategia: Una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos nucleares que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo. El concepto deriva de la disciplina militar, en particular la aplicada en momentos de contiendas; así, en este contexto, la estrategia dará cuenta de una serie de procedimientos que tendrán como finalidad derrotar a un enemigo. Por extensión, el término puede emplearse en distintos ámbitos como sinónimo de un proceso basado en una serie de premisas que buscan obtener un resultado específico, por lo general beneficioso. La estrategia, en cualquier sentido, es una puesta en práctica de la inteligencia y el raciocinio.

Confección: Confección, que tiene su origen en el vocablo latino *confectio*, es un término que refiere a la acción de preparar o hacer determinadas cosas a partir de una mezcla o de una combinación de otras. La utilización más habitual de la noción de confección se encuentra en la industria textil. Por lo general, la acción de confeccionar aparece vinculada al corte, ya que son actividades imprescindibles para la creación de prendas de vestir. Las personas dedicadas a la costura, los modistas y los sastres son algunos de los especialistas que se dedican a la confección. Es posible diferenciar, por lo tanto, entre las prendas de vestir que se ofrecen ya confeccionadas y aquellas que se encargan a medida. Las primeras suelen realizarse en diversas tallas para que el comprador pueda escoger aquella que mejor le sienta a su cuerpo. En la confección personalizada, en cambio, se toman las medidas corporales exactas del comprador y el modista se encarga de confeccionar la prenda de acuerdo a dichos parámetros. En el lenguaje coloquial, la idea de confección se utiliza para nombrar a diversas cosas que se arman o se hacen a partir de la unión de partes: “Para la confección de este informe, tuvimos que analizar decenas de investigaciones y estudios sobre el tema”.

Microproceso: Un proceso limitado compuesto de pasos y actividades detallados. Puede ser completado por una sola persona.

Macroproceso: Proceso amplio y de largo alcance que frecuentemente atraviesa límites funcionales, de manera que muchos miembros de la organización son requeridos para completarlo.

7.2.1. Objetivos

7.2.1.1. General

Implementar el programa “Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física”, realizando acciones de promoción y prevención a colaboradores del Colegio Integrada Candelaria, con el fin de disminuir los daños del conflicto trabajo familia.

7.2.1.2. Específicos

- Facilitar la educación de programas sostenidos que permitan la promoción y prevención del conflicto trabajo familia.
- Incrementar la participación en actividades físicas y lúdicas mediante organizaciones deportivas, eventos y otras series de actividades culturales como esos foros socioculturales, en docentes y trabajadores administrativos del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá.
- Garantizar una vida sana para la totalidad de los funcionarios de la institución a la que serán aplicados los siguientes programas.

7.2.2. Justificación

Para ser más específicos sobre la prevención de enfermedades laborales relacionadas con el trabajo, en Colombia durante el año 2012 de acuerdo al Decreto 1072 se ha dado gran interés en mejorar la salud de los trabajadores en los diferentes sectores económicos del

País, es por esta razón que desde la alta gerencia de cada organización se viene observando este interés en la preocupación por el crecimiento no solo de las organizaciones a nivel económico, sino también la importancia que los trabajadores, colaboradores o empleados juegan en pro de diseñar programas especiales que permitan el equilibrio del ser; durante sus actividades laborales, no solo desde el ámbito profesional sino personal e incluso familiar, es así como en pleno siglo XXI se torna de gran importancia la definición de conceptos como seguridad y salud en el trabajo desarrollándose por medio del seguimiento de la promoción y prevención de los diferentes riesgo físicos y psicosociales que pueden impactar negativamente y desarrollar enfermedades incurables y/o crónicas a futuro.

Cabe resaltar que el motivo que me llevo a la construcción de una propuesta de intervención en el conflicto trabajo familia de los trabajadores del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá es el conocer los efectos que estos generan en cada uno de los involucrados. Por lo cual es importante mediar y/o modificar los hábitos culturales, familiares, laborales y sociales para profundizar el conocimiento de la importancia que tiene mediar y prevenir los riesgos psicosociales, en lo que se pretende entonces ayudar a alertar acerca de estos peligros, así como generar sensibilización en las altas gerencias para que conozcan y de esta forma ayuden en el tratamiento de los efectos producidos por el conflicto trabajo-familia.

7.2.3. Plan de Intervención

Por medio del presente programa se plantea la importancia del fortalecimiento del vínculo trabajo familia, por tanto, en el gráfico 1 se muestran las diferentes estrategias que tienen los seres humanos para interactuar de manera adecuada en todos sus entornos.

Las estrategias de afrontamiento, son aquellas herramientas, que utiliza una persona para responder o defenderse, mientras se encuentra cursando por una situación personal o externa, lo que en el momento de utilizarlas es lograr la realización de cambios que permiten intervenir significativamente para la resolución de los conflictos.

Estrategias de Afrontamiento Karasek

El modelo de estrés laboral de Karasek (1990) se ha utilizado para pronosticar la influencia de la dureza laboral sobre la salud de los trabajadores, en lo que ha demostrado la aparición de múltiples enfermedades a nivel físico y psicológico producido por los niveles de estrés laboral.

Karasek, plantea que hay diferentes episodios de estrés, los cuales muestran síntomas, físicos, sociales, intelectuales, laborales y psicoemocionales. Por lo cual a partir de la identificación de estas situaciones se ha tomado en cuenta, no solo la organización sino también cada uno de sus colaboradores, donde la alta gerencia implementa y desarrolla actividades que permiten, supervisar, promover y prevenir, el desarrollo de enfermedades laborales, donde se ha identificado por medio de la investigación programas de estilos de vida saludables, pausas activas, capacitaciones, evaluación de riesgos laborales entre otros.

Cabe destacar que con lo referido anteriormente existe el *cuestionario de Estrés Laboral*, Karasek y Theorell, que mide la percepción personal del ambiente laboral, cantidad de trabajo realizado, satisfacción con el trabajo, apoyo del coordinador y compañeros laborales. Siendo este una herramienta que ha permitido mantener los programas de intervención en los empleados de las organizaciones.

Estrategias de Afrontamiento Folkman

(Lazarus y Folkman 1984) distingue entre el estilo de afrontamiento centrado en los problemas (que incluyen la búsqueda de información y la resolución de problemas) y el centrado en las emociones (que incluye la expresión y la regulación de las emociones). Por lo cual se propone el desarrollo del programa, “Aportes a la construcción de una propuesta para el afrontamiento del conflicto trabajo familia en el sector salud” por medio de las estrategias emocionales, cognitivas y conductuales las que se complementan.

Tabla 3.

Estrategias que tienen los Seres Humanos para Interactuar

La clasificación tipológica más común (Lazarus y Folkman 1984) distingue entre el estilo de afrontamiento centrado en los problemas (que incluye la búsqueda de información y la resolución de problemas) y el centrado en las emociones (que incluyen la expresión y la regulación de las emociones). Ambos se complementan en ocasiones con un tercero, el estilo centrado en la valoración (cuyos componentes son: denegación, aceptación, comparación social, redefinición y análisis lógico)

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho por medio del presente programa las estrategias emocionales serán intervenidas por medio de:

Emocionales

- Relajación progresiva de Jacobson
- Actividad física
- Higiene del sueño
- Actividades de ocio

Las cuales son herramientas protectoras que permite que el colaborador logre la regulación emocional y expresiones hacia su núcleo familiar y clima laboral.

Lazarus y Folkman (1986) proponen que el individuo “reinterpreta cognitivamente” la situación de tal manera que hace que parezca menos amenazante, con lo que reduce el estrés que se experimenta

Folkman 1984) se centra en el concepto de evaluación cognitiva.

De tal modo que la persona identifica el peligro al que se debe enfrentar lo cual es el detonante del estrés generando inseguridades.

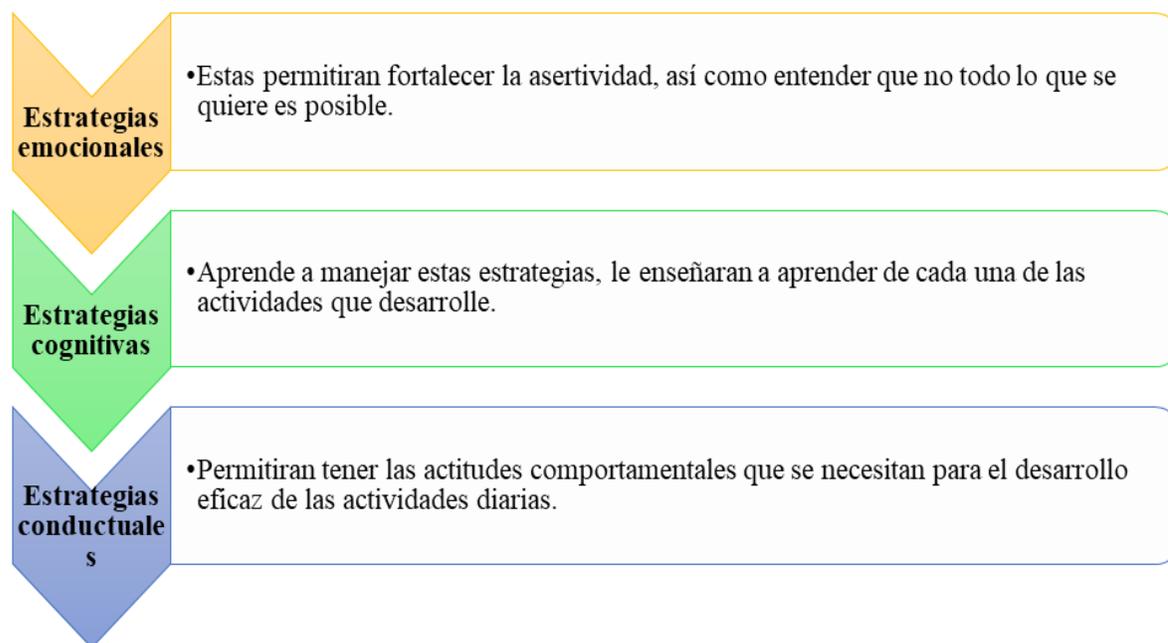
Es importante tener en cuenta que para poder brindar lo que merece el colaborador, se deben tener en cuenta las estrategias cognitivas, por lo cual se proponen las siguientes actividades;

Cognitivas

- Capacitaciones, mensuales por un periodo de tres meses consecutivos, donde se intervendrá el estrés laboral y el desarrollo del conflicto trabajo- familia,
- Flexibilidad laboral

A la totalidad de los colaboradores que se desempeñen por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones, sin importar el orden que ocupen a nivel jerárquico en la organización.

Gráfico 3.
Estrategias del Plan de Intervención



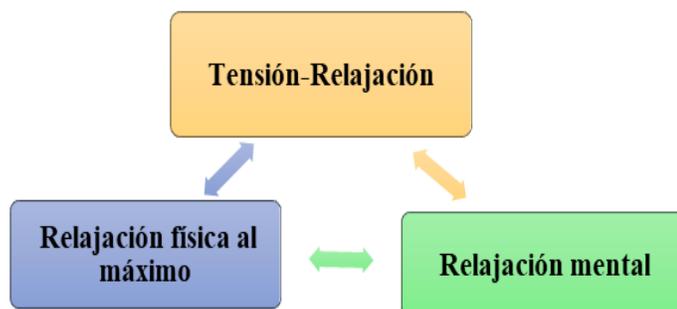
7.2.3.1. Aliviarme después de Cumplir mi Responsabilidad

No todos los seres humanos tienen un adecuado manejo de sus ambientes laborales como familiares es por ello que se debe dar el interés requerido en mantener un equilibrio es por ello la importancia de tener en cuenta que para poder brindar lo que merece la familia y el trabajo, es indispensable que estés bien física y mentalmente, por esta razón te mostraremos diferentes estrategias de recuperación para disminuir el riesgo psicosocial que te puede generar el conflicto trabajo familia.

a. Relajación Progresiva de Jacobson

La Relajación progresiva es un método de carácter fisiológico, está orientado hacia el reposo, siendo especialmente útil en los trastornos en los que es necesario un reposo muscular intenso.

Gráfico 4.
Tipos de Tensión



Mediante este ciclo observado en el gráfico 4 sobre los tipos de Tensión, es evidente que debe existir un equilibrio en las tensiones físicas y mentales que se presenten o viceversa, ya que realizándolo de esta forma se logra disminuir los estados de ansiedad generalizados, relajar la tensión muscular y facilitar la conciliación del sueño.

Tabla 4.
Primera Fase de la Actividad

TENSION-RELAJACION

Relajación de cara, cuello y hombros con el siguiente orden (repetir cada ejercicio tres veces con intervalos de descanso de unos segundos)

- *Frente*: Arruga unos segundos y relaja lentamente.
 - *Ojos*: Abrir ampliamente y cerrar lentamente.
 - *Nariz*: Arrugar unos segundos y relaja lentamente.
 - *Boca*: Sonreír ampliamente, relaja lentamente.
 - *Lengua*: Presionar la lengua contra el paladar, relaja lentamente.
 - *Mandíbula*: Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienas, relaja lentamente.
 - *Labios*: Arrugar como para dar un beso y relaja lentamente.
 - *Cuello y nuca*: Flexiona hacia atrás, vuelve a la posición inicial. Flexiona hacia adelante, vuelve a la posición inicial lentamente.
 - *Hombros y cuello*: Elevar los hombros presionando contra el cuello, vuelve a la posición inicial lentamente.
 - *Relajación de brazos y manos*: Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Relaja lentamente.
 - *Relajación de piernas*: Estirar primero una pierna y después la otra levantando el pie hacia arriba y notando la tensión en piernas: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relaja lentamente.
 - *Relajación de tórax, abdomen y región lumbar* (estos ejercicios se hacen mejor sentado sobre una silla)
 - *Espalda*: Brazos en cruz y llevar codos hacia atrás. Notará la tensión en la parte inferior de la espalda y los hombros.
 - *Tórax*: Inspirar y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente.
-

-
- *Estómago*: Tensar estómago, relajar lentamente.
 - *Cintura*: Tensar nalgas y muslos. El trasero se eleva de la silla.
-

Fuente: Autor

*Tabla 5.
Segunda Fase de la Actividad*

REPASO

Repasa mentalmente cada una de las partes que hemos tensionado y relajado para comprobar que cada parte sigue relajada, relaja aún más cada una de ellas.

Fuente: Autor

*Tabla 6.
Tercera Fase de la Actividad*

RELAJACIÓN MENTAL

Finalmente piensa en algo agradable, algo que te guste, que sea relajante, una música, un paisaje, etc., o bien deja la mente en blanco.

Fuente: Autor

b. Actividad Física

La Organización Mundial de la Salud (OMS), habla de la importancia que tiene el ejercitarse regularmente ya trae **ventajas para la salud mental** en todas las edades, algunas de ellas son fortalecer y mantener la autonomía de las personas, reducir el aislamiento social que tienen ciertos estilos de vida, y aumentar la autoestima y mejorar la imagen que tenemos de nosotros mismos.

*Gráfico 5.
¿Cómo puedo ser más Activo?*



En lo que se observa en el anterior gráfico 5 son algunas estrategias que se puede realizar para obtener beneficios para la salud, en las que se notarán al momento de que se vean así mismo y se sientan mejor física y emocionalmente, realizando estas cortas actividades te ayudarán a prevenir la aparición de enfermedades crónicas, como enfermedades del corazón, obesidad, diabetes, cansancio emocional, pero si ya las tienes serán pieza clave para una reducción considerable en los síntomas que producen.

Debes sacar al día 30 minutos de tu jornada para que durante solo 10 minutos 3 veces al día, durante al menos 5 días a la semana puedes mejorar tu estado de salud física y mental, dejando a un lado el sedentarismo y así mismo disminuye el conflicto trabajo familia.

c. Higiene del Sueño

Por cierto, este tipo de actividad es esencial y de gran importancia ya que se tiene que establecer periodos específicos y concretos, para conciliar el sueño y que este sea reparador y así lograr el cumplimiento de la totalidad de las actividades que tienes preparadas para realizar con tu familia, amigos y responsabilidades laborales debes tomar en cuenta los siguientes consejos.

*Tabla 7.
Recomendaciones*

 **Tocar un instrumento musical.** Ayudará a mejorar: La memoria, disciplina y reducción del estrés.

7.2.3.2. La Organización como Estrategia para Intervenir el Conflicto

a. Capacitaciones. Las cuáles serán dirigidas a la disminución del estrés y resolución de conflictos. Se plantea que la organización deberá programar mensualmente por un periodo de tres meses, capacitaciones dirigidas a la totalidad de los colaboradores con la temática intervención, promoción y prevención de los riesgos psicosocial. Por lo cual al conocer los resultados arrojados durante la aplicación del instrumento de medición SWING, se plantea el siguiente cronograma para el inicio de la intervención de los puntos que arrojaron un resultado desfavorable en el Colegio Integrada Candelaria.

*Tabla 8.
Plan de Capacitaciones*

Plan de Capacitaciones para la Intervención del Conflicto Trabajo Familia				
Sesión	Fecha	Actividad	Dirigida	
1	Marzo 2021	Incluir la iniciativa “ <i>Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física</i> ”, en el desarrollo de las actividades laborales.	Colaboradores Gerencia	y Alta
2	Abril 2021	Recordar la importancia del programa “ <i>Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física</i> ”, en términos de preparar a los participantes de sin importar el lugar en el que se encuentren, poner en práctica las estrategias enseñadas durante las capacitaciones brindadas.	Colaboradores Gerencia	y Alta
3	Mayo 2021	Medir por medio de una intervención en nivel de cambio en el conflicto trabajo familia en la que se pretende invitar a familiares que vivan con cada uno de los colaboradores del Colegio Integrada Candelaria.	Colaboradores Gerencia	y Alta

b. Flexibilidad laboral, dependiendo del rendimiento laboral de los colaboradores.

Se plantea, el dar la oportunidad a los empleados del área administrativa poder realizar sus

actividades desde el hogar monitoreadas por medio de actividades que deberán ser entregadas a primera hora el martes las permitan el cumplimiento de las responsabilidades establecidas y del mismo modo poder compartir tiempo con la familia los lunes en jornada de la tarde. Además de esto, se plantea designar un trabajador mensual que pueda disfrutar de una jornada de viernes en la tarde desde su hogar.

7.2.3.3. Tu Trabajo y tu Familia

a. *Compartir en familia cada 6 meses*

La familia es como un árbol, unida por vínculos afectivos, sanguíneos y legales que con el pasar del tiempo se afianza, creciendo cada vez más, de generación en generación. Los vínculos que se crean con los compañeros del trabajo terminan siendo similares a los lazos que se tienen con la familia por esta razón es que es vital e importante, contar con espacios solidos de trabajo, así como el encontrar una red de apoyo y compañerismo que permita que los empleados, trabajadores y colaboradores encuentren estrategias que medien en la disminución de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos y prevenir el conflicto trabajo familia.

*Tabla 9.
Actividad día en Familia*

Días en familia año 2021	
Fecha	Actividades para Desarrollar
Marzo 2021	Bienvenida al día en familia, innovando una fecha que permite el acercamiento y fortalecimiento de la importancia de la familia y el trabajo.
Diciembre 2021	Conmemoración a las familias comprometidas, que hacen parte de la red de apoyo de cada uno de los colaboradores que son partícipes de acompañar al colaborador en la superación del conflicto trabajo familia

b. La importancia del bienestar laboral en la organización

Bienestar laboral, entregara entradas a cine o actividades culturales que requieran de la protección con los protocolos de bioseguridad establecidos para los miembros de las familias a participar siendo llevadas a cabo en la ciudad de Bogotá, a los colaboradores y alta gerencia para realizar las dinámicas compartidas con las familias los fines de semana, teniendo en cuenta que son días de descanso y tiempo que pueden compartir fuera de su área laboral, lo cual favorece en la disminución del estrés laboral y fortalecimiento de los lazos, alianzas y apoyo familiar.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1. Conclusiones

Para llegar a concluir de acuerdo a los resultados obtenidos en este proyecto se realiza desde un análisis crítico de los artículos seleccionados para la construcción del presente documento, por lo que se deduce que este ha sido un fenómeno que ha estado presente desde tiempo atrás pero que aun así se ha venido convirtiendo en un fenómeno que impacta a nivel mundial, debido a que ha afectado significativamente a los países en desarrollo y los desarrollados; en donde diferentes organizaciones y entidades internacionales y nacionales han hecho aproximaciones para poder entender, caracterizar, delimitar, intervenir, controlar y educar ante el desarrollo de los riesgos propios de un contexto laboral exigente, como lo son en este caso los riesgos psicosociales producto de una inadecuada implementación, seguimiento y evaluación de un sistema de salud ocupacional .

Además, se evidencia la necesidad de contextualizar el fenómeno con los cambios generacionales, considerando que, durante el desarrollo del proyecto, y al compararlo con la situación laboral actual, se encontró que algunos grupos etarios contemporáneos buscan mayor autonomía, autorrealización, crecimiento profesional y personal, lo que conlleva resistencias para no ajustarse a modificaciones, cambios o reformas que tienen que ver con los horarios fijos, salarios estándar y, por el contrario, a mantenerse itinerante.

Sin embargo, en otros escenarios las necesidades propias de la persona y la competitividad laboral conducen a que se acepten condiciones laborales precarias. Así mismo, las organizaciones han ajustado las competencias en torno a la adaptabilidad a diversos contextos, entrando así a una discusión entre la responsabilidad social respecto al

desarrollo económico y el capital humano; esto no solo por la informalidad en el ámbito laboral sino en el tipo de contratación en la que son inmersos los empleados, aunque varios gocen de algunas mejoras laborales por sus respectivos decretos que los nombran se han venido desmejorando las condiciones laborales o lo que es lo mismo los beneficios a los que por más preparado académicamente que se encuentre ese trabajador no obtiene las condiciones contractuales aceptables, siempre están en una constante competitividad laboral que termina siendo un desgaste físico mayor a lo largo del tiempo.

Por otra parte, las temáticas definidas para el desarrollo del proyecto permitieron divisar los alcances que han tenido los acercamientos metodológicos en su interés por mejorar los contextos laborales en todas sus dimensiones. Así, estas intervenciones han alcanzado grandes logros al atender y participar en el control y disminución de los efectos negativos del estrés laboral y el conflicto trabajo familia, recalcando cómo algunas organizaciones, en su intención de cuidar el capital humano, promueven diversos abordajes holísticos, considerados de bajo costo y de alta efectividad, en la reducción del riesgo psicosocial y la promoción o prevención de enfermedades laborales a futuro, esto quiere decir que desde la alta gerencia hay más interés en cuidar a los empleados y no solo en el área contable.

Cabe anotar, además, que dentro de las investigaciones analizadas se destaca una alta prevalencia en realizar intervenciones centradas en la persona. En consecuencia, se cree necesario encontrar más estudios que den cuenta de otros factores, que se identifican como fuentes potenciales de riesgo, en los que sea más importante la intervención direccionada a grupos de trabajo y ergonomía de la organización.

Por otra parte, es importante mencionar y destacar el papel que deben jugar las entidades gubernamentales no solo emitiendo documentos reglamentarios, normativos y legales, sino promocionando y realizando seguimientos que exijan a las instituciones u organizaciones su cumplimiento a cabalidad, así como realizando informes que evidencien los resultados diagnósticos, interventorías y de control, porque muchas organizaciones solo se interesan en tener un adecuado proceso documentado y cuando se evidencia la realidad en los trabajadores o en las diferentes áreas involucradas en el seguimiento los resultados son completamente diferentes; es aquí el caso en cuanto a que existe un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo específicamente con los docentes, no solo porque existe El Decreto 1072 de 2015 sino sumado a esto existe el Decreto 1655 de 2015 donde la presidencia exige una serie de condiciones en igualdad para los empleados, pero de forma especial que se cumpla a cabalidad con esta salud mental y de ergonomía de trabajo para salvaguardar la vida e integridad del sector educativo sin importar que estos estén vinculados en organizaciones privadas o públicas debe existir esa área de bienestar, solo que muy a pesar de esto sigue fallando el cuidado y bienestar en el sector educativo debido a que se sigue presentando una gran exigencia laboral con muy poco tiempo para su familia, amigos o actividades sociales que le permitan distraerse y no presentar a futuro enfermedades laborales como son el síndrome de Burnot.

Finalmente al momento de realizar el énfasis en el conflicto trabajo-familia en este contexto educativo o con lo referente a los docentes y sus demás áreas administrativas relacionadas, es indiscutible que si influye este conflicto trabajo-familia en el sector educativo ya que son varios los factores que inciden en una enfermedad de riesgo psicosocial a futuro (nuevas tecnologías, ambientes estresores, etc); es por ello que sin duda

alguna el gobierno se ha interesado en mejorar las condiciones de contratación, pagos y reconocimientos en sus funciones laborales, también se han involucrado por ir desarrollando legislaciones o normatividades en la creación de programas, proyectos y propósitos encaminados en el bienestar de los trabajadores, no solo desde una visión física de estos docentes sino desde lo que se denomina en salud ocupacional como riesgo psicosocial, es decir, con un equilibrio mental por ello es que no se puede desprender este conflicto trabajo-familia en los docentes, magisterio, profesores o los del sector educativo, en donde de acuerdo a los resultados si existe una significancia relevante para determinar que este sector educativo es vulnerable a mayor escala al no efectuarse un excelente programa de salud ocupacional en el que se motive, inspire e infunda una mejora continua no solo en su nivel académico y de estudios para escalar por un mejoramiento monetario, pero cuando mentalmente ese docente no está lo suficientemente fuerte para superar adversidades familiares y laborales al mismo tiempo; allí es cuando los límites se sobrepasan y existe el conflicto trabajo-familia, al interponer sus funciones laborales como un mayor propósito que ni la familia; por ello debe existir un equilibrio entre los dos para que este sector educativo no termine con una gran afectación psicosocial en un futuro que desencadenara unas complicaciones en su estado físico, social y emocional.

8.2. Recomendaciones

- El programa propuesto tiene como objetivo principal el incentivar a la comunidad en general, la modificación de sus conductas, mejorando bajo un plan organizado con anterioridad el cual se obtengan resultados sostenibles durante un tiempo a largo plazo.
- Las medidas de protección al colaborador en cada una de las organizaciones deben estar orientadas a la promoción y prevención, no solo de enfermedades laborales a nivel

físico sino, también en la intervención de los factores psicosociales a los que se ven expuestos los colaboradores por circunstancias específicas desde su área de trabajo.

- Desarrollar un plan anual de trabajo propuesto para la intervención de los trabajadores del Colegio Integrada Candelaria de la ciudad de Bogotá, desde un enfoque de salud ocupacional.
- Es necesario elaborar programas de capacitación y educación a todos los colaboradores y a la alta gerencia, como mecanismo de incorporación progresiva de la problemática en la vida diaria de todos los sectores de la población u organizaciones de diferentes sectores económicos.
- Los sistemas de monitoreo y evaluación implementados deben orientarse no sólo hacia la planificación sino también a la toma de decisiones, efectiva, eficaz y eficiente para mejorar no solo la planta de personal sino la parte operativa o administrativa en general.
- Al realizar este proceso en la implementación del programa anteriormente expuesto en el Colegio Integrada la Candelaria, va a tener una reducción valiosa no solo en cuanto al ausentismo de sus trabajadores y/o empleados, sino al número de enfermedades físicas, psicológicas que están directamente relacionadas con la salud ocupacional, ocasionando por otra parte, que se eleve el rendimiento y productividad laboral significativamente logrando que el colegio obtenga ganancias no solo con el personal sino en la parte contable.
- Además, esta implementación y seguimiento no solo mejorará el área de talento humano sino su área contable ya que al no tener un sistema de seguridad y salud en el trabajo tendrá la empresa que acarrear una serie de multas económicas y monetarias altas, porque el gobierno así lo ha decidido, por lo cual es factible un costo-beneficio,

de no ser de esta forma tendrá que pagar sumas de 25 a 150 SMMLV (Decreto 472 de 2015).

- Al darle una vista en lo que es de costo-beneficio como se expone en el anterior punto al no cumplir con unas disposiciones se ven inmersos en pagar unas multas con cantidades grandes de dinero, se debe divisar la motivación y bienestar en el sector educativo en general ya que de una u otra forma luego de las bases de la familia son ellos los siguientes inspiradores de mejorar el mundo en las mentes de sus alumnos no solo por los fundamentos teóricos que estos le presentan, sino por sus propias experiencias quienes hacen crear grandes personas al futuro; además no se debe olvidar que la presidencia dispuso este Decreto 1655 de 2015 en miras a que este sector siendo uno de los más grandes a nivel empresarial se mantuviera con un bienestar mental, social y físico en miras a mejorar continuamente y no todo lo contrario que se estanque o que se termine por deteriorar más que otros sectores económicos del país.

9. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, R., Adaneys, y Gómez B., Ingrid Carolina (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), undefined-undefined. [fecha de Consulta 23 de noviembre de 2019]. ISSN: 1657-8961. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-8961011000100007
- Álvarez, A y Guerra, J. (2012). “Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral”. *Revista Académica e Institucional, Páginas de la UCP*.92, pp.47-63.
- Albaitero, M. J. (2003). El concepto imaginario social. Subjetividad y prácticas psicológicas, 24.
- Andrade, L y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hP1Rmoi_4vwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
- Bautista Macia, Marcela (2009). “La profesionalización docente en Colombia”. En: *Revista de Colombiana Psicología* No. 32. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Bethelmy, L y Guarino, L. (2008). Estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físicos y psicológicos en médicos venezolanos *Revista Colombiana de Psicología*, 17, pp. 43-58 recuperado de **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**
- Blanch, J. M. (2006). *El Trabajo como valor de las sociedades humanas*. Barcelona: UC.
- Brocal, F & Pérez, M. (2015). Características estructurales y tecnológicas del riesgo laboral emergente en entornos de fabricación, *31*(3). pp. 250-272. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045567014.pdf>
- Brocal, F. (2016). Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000100001

- Bustillo, M., Rojas, J., Camacho, A., Sánchez, L., Montalvo, A y Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. *Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. Duazary*. 12 (1): pp. 32-40. Recuperado de <https://doi.org/10.21676/238.9783X.1396>.
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 29 (4), 380-391. Disponible en <https://www.redalyc.org/html/120/120215.22004/>
- Díaz Granados, S.; González, C.; Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de estudios sociales*, 11.
- Decreto 614. República de Colombia, 14 de marzo de 1984.
- Decreto 1832. Ministerio de trabajo y seguridad social, 30 de abril de 1994.
- Decreto 1295. Ministerio de trabajo y seguridad social, 22 junio de 1994.
- Decreto 1072, Decreto único reglamentario del sector trabajo. Ministerio de trabajo de la república de Colombia, 25 de mayo de 2015.
- Durán, E. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 47.
- Duque, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina*, 10 (7), pp. 64 - 68. Disponible en <http://revia.area.ndina.edu.co/ojs/index.php/IA/articulo/view/170/185>

- Estrada, L., Gutiérrez, M y Lagos, A. (2016). Calidad de vida profesional y conflicto trabajo/familia en enfermeros/as del Hospital Base Valdivia. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/fme.82c/doc/fme.82c.pdf>
- Franco, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*. 21(2), 271-288. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED1010220271A/15079+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Galbán, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Revista jurídica de los derechos sociales*. 8(1). ISSN: 2174-6419
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M y Romava, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32, pp. 173–182. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00173.pdf>
- Gobierno de Navarra (2011). Riesgos por carga física o mental de trabajo. Navarra: Instituto Navarra de Salud Laboral.
- Gómez, V y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis* [En línea], 40, consultado el 19 abril 2019. URL: <http://journals.openedition.org/polis/10784>
- [Valencia, Y. \(2016\). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 6\(2\), pp 47-57](http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso)<http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso>
- Gutiérrez, A., Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral Salud. *Uninorte*. 30 (1). pp. V-VII. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Sexta edición. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Herruzo, M. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 25.
- Jiménez, A & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*. 23(1), pp. 116-133.
- Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. 57(1). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Jiménez, A y Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Divers: Perspect. Psicol.* 11(2), pp. 289-302. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Jiménez, F., Mendiburo, N y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), pp. 317-329. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308
- Karasek, R. (1998). Demand/Control Model: A Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behavior Development. En *ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety* (4th edition). Geneva: ILO
- Ley 361. Congreso de la república de Colombia, 7 febrero de 1997.
- Ley 931. Congreso de la república de Colombia, 30 de diciembre de 2004.
- Ley 1610. Congreso de la república de Colombia, 2 de enero 2013.
- Ley 1616, Se dictan disposiciones en salud mental. Congreso de la república de Colombia, 21 de enero 2013.

- Milstein, J., Raingruber, B., Bennett, S., Kon, A., Winn, C & Paterniti, D. (2009). Burnout assessment in house officers: Evaluation of an intervention to reduce stress. *Medical Teacher*, 31, 338-41. DOI: 10.1080/01421590802208552
- Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuad. Adm.* Bogotá (Colombia), 20 (34): 139-160. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Moreno, M., Ríos, L., Canto-Ortiz, J., San Martín, J y Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. Recuperado en 27 de enero de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300008&lng=es&tlng=es.
- Niño, Libia Stella y Díaz Borbón Rafael (1999). “La formación de Educadores en Colombia”. En: *Revista Pedagogía y Saberes*, No 12. Bogotá: UPN
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016) La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación (2da. Ed.). Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf

- Parolin, C. (2015). Consecuencia del conflicto trabajo-familia en empleados offshore. Universidad de Uruguay. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_cintia_parolin.pdf
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, 2016. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>
- Pacheco, I. (2013). Educación de calidad. *Al día con las noticias*, 1.
- Pérez Martínez, Á. (2019). "Características del docente en Colombia". En *Revista Dinero*. Bogotá
- "Políticas de formación docente en Colombia, 1976-2018". En *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 2019. Universidad de Nariño
- Rhima, A., Richard, P., Núñez, J y Pousa, C, (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23(3). Universidad Autónoma del Estado de México Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>
- Resolución 1016. Ministerio de trabajo y seguridad social, 31 marzo de 1989.
- Resolución 2646. Ministerio de protección social, 17 de julio de 2008.
- Resolución 1356. Ministerio de trabajo de la república de Colombia 18 de julio de 2012.
- Resolución 2404. Ministerio de trabajo de la república de Colombia, 22 de julio de 2019.
- Resolución 0312. Ministerio de trabajo de la república de Colombia, 13 de febrero de 2019.
- Rodríguez, R y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*. 57, 72-88. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

- Román, P., Padron, M y Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*,19(60), pp.229-253. ISSN 2448-5799. **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**
- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*. 30 (1), pp. 163-198.
- Tartakovsky, E., & Kovardinsky, S. (2013). Therapeutic orientations, professional efficacy, and burnout among substance abuse social workers in Israel. *Journal of Substance Abuse Treatment*,. 45 (1), 91-98. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsat.2013.01.002>
- Vidal, G., & Sánchez, L. (2017). Interacción trabajo-familia salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 7, 38 -53 ISSN: 2386-4303 Recuperado de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298/1863>
- Vieco, G y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Psicología desde el Caribe. *Universidad del Norte Barranquilla, Colombia*. 31 (2), pp. 354-385. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
- Xie, Z., Wang, A., & Chen, B. (2011). Nurse burnout and Its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (7), 1537-1546. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2010.05576