



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales

Jenny Alexandra Quintero Rincón

Juliana Caldas Medina

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa Especialización Gerencia del Talento Humano

Manizales – Colombia

2016



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales

Jenny Alexandra Quintero Rincón

Juliana Caldas Medina

Macro proyecto presentado como requisito de grado

Docentes:

Maximiliano Bernal

Luz Ángela Vásquez

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa Especialización Gerencia del Talento Humano

Manizales – Colombia

2016

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
INTRODUCCIÓN.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	7
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:	8
PROBLEMATIZACIÓN:	8
OBJETIVO GENERAL:	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	8
METODOLOGÍA.....	9
TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO.	9
POBLACIÓN / MUESTRA:	9
TÉCNICA DEL INSTRUMENTO:	9
ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS.....	10
ANTECEDENTES.....	11
ANTECEDENTES 1:.....	11
Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales.	11
ANTECEDENTES 2:.....	12
Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México.....	12
ANTECEDENTES 3:.....	13
Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional.	13
ANTECEDENTE 4:	14
Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi	14
ANTECEDENTE 5:	15

Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá d.c.....	15
MARCO TEÓRICO	17
RESULTADOS	21
RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES	21
ANÁLISIS PSICOSOCIAL	25
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	25
PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL	26
PANORAMA RESULTADOS EXTRALABORAL.....	27
NIVEL DE ESTRÉS	28
RESULTADOS TOTALES	28
NIVELES DE ESTRÉS EVIDENCIADOS POR LOS COLABORADORES DE LOS CDI DE LA CIUDAD DE MANIZALES Y VILLAMARIA.....	28
CORRELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABLECIDAS, MÉTODO DE PEARSON.....	29
CONCLUSIONES	31
PLAN DE INTERVENCIÓN:	32
OBJETIVO GENERAL:	32
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	32
METODOLOGÍA.....	32
RIESGOS PSICOSOCIALES:	33
SÍNDROME BURNOUT:	38
BIBLIOGRAFÍA:	40
ANEXOS.....	42
CUADRO DE DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES 1.1.....	42
CUADRO DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA 1.2	42
CUADRO DOMINIO DEL TRABAJO 1.3	43
CUADRO DOMINIO RECOMPENSAS 1.4.....	44
CUADRO TOTAL DE FACTORES INTRALABORALES 1.5.....	45
ANEXO 2 2.1 CUADRO RIESGOS PSICOSOCIALES.....	47
ANEXO 3. SINDOROME DE BOURNOUT	50

ANEXO 4 RIESGOS PSICOSOCIALES.....	51
ANEXO 5.....	53
CORRELACIONES EXISTENTE MÉTODO PEARSON	53
ANEXO 6.....	55
CUADRO DE ANTECEDES	55

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se busca la Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los centros de desarrollo infantil (CDI) de la ciudad de Manizales y Villamaría específicamente en: Chiquitines, Mundo de Colores, Cervantes, San Sebastián 2 y Floreceres, que operan bajo la supervisión de Coasobien Manizales el cual hace parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Los CDI (**Centro de Desarrollo Infantil**) son instituciones especializadas donde niños en condición de vulnerabilidad son atendidos por profesionales que les ayudan a potenciar el **desarrollo** de la primera infancia y les brindan atención integral por medio de la educación inicial. Por ende es de gran importancia un trabajo que evidencie las posibilidades de mantener la sostenibilidad de los trabajadores de la institución.

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución manifiesta que los factores psicosociales deben ser evaluados a través de instrumentos veraces y confiables que permitan un conocimiento objetivo y subjetivo de los riesgos a los que los empleados en su cotidianidad se encuentran expuestos.

Durante el año 2009 y 2010 el Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección de Riesgos Profesionales realizó estudios de investigación que evidenciaron la necesidad de diseñar una batería de instrumento de evaluación para los factores de riesgo psicosocial, y así poder entrar a intervenir las diferentes instituciones mejorando la calidad de vida de cada uno de los empleados.

El trabajo está compuesto por un objetivo general donde se aborda la relación existente entre los diferentes riesgos psicosociales, estrés y síndrome de burnout en los CDI de la ciudad de Manizales y Villamaría, unos antecedentes de riesgos psicosociales abordados desde la perspectiva docente a nivel internacional, estudios nacionales, regional y una representación local. La metodología utilizada para nuestro estudio es correlacional ya que se busca establecer la relación existente entre cada uno de los riesgos mencionados y unos resultados en donde se evidenciara a qué tipos de riesgos se encuentran expuestos nuestros docentes. Por último se pretende establecer un plan de intervención donde se busca abordar todos y cada uno de los riesgos encontrados en alto y muy alto rango desde las comunicaciones

y de esta forma construir para la gente y con la gente en un espacio de co-creación de actividades que permitan mitigar los riesgos encontrados.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. (ANA MARÍA CABRERA VIDELA, Directora General de Riesgos Profesionales - Ministerio de la Protección Social)

El estudio de los riesgos psicosociales en organización se convierte en una necesidad fundamental debido a que el capital humano debe ser entendido como el activo más importante.

Con el fin de tomar conciencia se hace necesario entender que los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales tienen como origen en la organización del trabajo afectando de manera positiva o negativa al trabajador con un desgaste profesional o agotamiento emocional afectando directamente la productividad con absentismo, preceptismo o abandono al puesto de trabajo. “Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de ausentismos y accidentes de trabajo” (Cooper (Eds.), 1996, p. 125).

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF junto con la estrategia de Cero a Siempre y bajo la dirección de Coasobien (Cooperativa de Asociaciones de Hogares Comunitarios de Bienestar), son instituciones especializadas para niños en condiciones de vulnerabilidad donde son atendidos por profesionales que les ayudan a potenciar el desarrollo de la primera infancia y les brindan atención integral por medio de la educación inicial. “Los Centros de Desarrollo Infantil, se conciben como instituciones dirigidas a atender y promover un desarrollo integral a través de la educación inicial, con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia, así como de generar oportunidades de expresión y comunicación con pares y adultos y diversidad de experiencias que permiten a los niños y las niñas construir y comprender el mundo.” (Educación, 2013)

PROBLEMATIZACIÓN:

¿Cuál es la relación que existe entre factores psicosociales, estrés y Síndrome de Burnout en los CDI Centros de Desarrollo Infantil de la ciudad de Manizales?

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la relación existente entre los factores psicosociales, el estrés y el síndrome de burnout en los centros de desarrollo infantil de las ciudades de Manizales y Villamaría.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por los trabajadores de los Centros de Desarrollo Infantil de Manizales y Villamaría.

- Identificar los niveles de estrés evidenciados por los colaboradores de los Centros de Desarrollo Infantil de Manizales y Villamaría.
- Describir las dimensiones del síndrome de burnout (eficacia profesional, agotamiento y cinismo) expresadas por trabajadores de los Centros de Desarrollo Infantil de Manizales y Villamaría.
- Diferenciar existentes entre los factores psicosociales, el estrés y el síndrome de burnout según algunas variables sociodemográficas y laborales, en los Centros de Desarrollo Infantil de Manizales y Villamaría.

METODOLOGÍA.

TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO.

El tipo de estudio que se utilizó en la investigación fue correlacional, según Roberto Hernández Sampierie (2008), “los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación”. Además afirma que la utilidad y el propósito de este tipo de estudios, es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra, es decir, para intentar establecer el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable a partir del valor que tiene en la variable o variables relacionadas.

POBLACIÓN / MUESTRA:

La aplicación de las baterías se le realizó a una muestra no probabilística del operador Coasobien, 120 personas del área administrativa docentes (82 tipo A y 38 tipo B) con más de 6 años de experiencia en Centros de Desarrollo Infantil.

TÉCNICA DEL INSTRUMENTO:

El tipo de diseño utilizado en el presente proyecto de investigación fue de tipo no experimental o *expost- facto*, denominado por Hernández (2008), como un tipo de investigación en la que no hay

manipulación deliberada de las variables del estudio. Lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan, en su contexto natural para su posterior análisis, en este caso, observar cómo se dan las variables del estudio en la realidad del contexto laboral.

ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS

El alcance de los instrumentos utilizados es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- Sin riesgo o riesgo despreciable.
- Riesgo bajo.
- Riesgo medio.
- Riesgo alto.
- Riesgo muy alto.

ANTECEDENTES.

Se encontraron 5 antecedentes que nos permitieron recopilar la información de nuestro trabajo de grado de la Especialización, las cuales hablan de los factores psicosociales en diferentes sectores educativos relacionados con la docencia en colegios y jardines, teniendo en cuenta las relaciones que tiene el trabajo y salud.

A continuación se presentan los principales estudios que sirvieron de referencia para el desarrollo del proyecto de investigación de riesgos psicosociales intra laborales y estrés:

ANTECEDENTES 1:

Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales.

Autor: Angélica Agudelo Palau

Planteamiento del problema:

El planteamiento del problema fue ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales, en el contexto de la importancia en la gestión de los servicios educativos.

Metodología:

El método de investigación fue inductivo aplicado en el servicio educativo que tuvieran enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales en el Departamento de Caldas.

Resumen:

La investigación haya que en la identificación de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales, está relacionado con la administración educativa como mecanismo para desarrollar capacidades, emprender mejoramientos y propiciar espacios de reflexión desde la acción pedagógica como la estrategia didáctica, los planes de estudio, las ofertas curriculares comunitarias, el seguimiento, monitoreo y evaluación para el rendimiento académico y de innovación educativa; como de las actividades de dirección administrativa atendiendo la labor económica, físico-estructural, tecnológica y del personal vinculado.

ANTECEDENTES 2:

Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México.

Autor: María Guadalupe Galván Salcedo, María Guadalupe Aldrete Rodríguez, Lourdes Preciado Serrano y Samuel Medina Aguilar

Planteamiento del problema:

La docencia es considerada como una de las tantas profesiones con mayor estrés debido a que constantemente deben someterse a un cumplimiento de exigencias para desarrollar programas con eficiencia y eficacia, además de la interacción conflictiva con directivos y padres de familia.

El objetivo de la investigación fue identificar la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome burnout, en profesores de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, Jalisco, México.

Metodología:

Investigación transversal - analítica, realizada en 18 escuelas de nivel preescolar ubicadas en el municipio de Guadalajara Jalisco. La muestra se realizó a 55 docentes que estuvieran vinculadas hace más de 6 meses en la institución educativa y que no estuviera de permiso o en incapacidad.

Para la recolecta de información se utilizaron 3 variables, entre ellas la: sociodemográfica (edad, escolaridad, estado civil, número de hijos) y laborales (antigüedad en la institución), inventario de Maslach Burnout Inventor y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, de Silva Gutiérrez (2006), la cual evalúa siete dimensiones, con opciones de respuesta tipo Likert.

Resumen:

La investigación fue transversal – analítico donde se tomó una muestra de 55 maestras de nivel preescolar. Para la captación de datos utilizaron tres instrumentos auto aplicados: encuesta de datos generales y laborales, escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), y Factores psicosociales (FPSIS). En el análisis y proceso de datos emplearon paquete estadístico Epi Info 6.

Se hayo que el 88% del profesorado tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”; el 38% de los docentes presentaba agotamiento emocional, 20% despersonalización y un 80% baja realización personal.

ANTECEDENTES 3:

Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional.

Autor: Melisa Carvajal Paz y Viviana Andrea Ramírez Botero.

Planteamiento del problema:

La metodología del problema aborda a una investigación relacionada con cambios organizacionales que se presentan en el ámbito psico -socio-laboral y los efectos que han tenido en la dinámica de las organizaciones; siendo la Corporación Sirviendo con Amor una de ellas.

Metodología

La investigación se desarrolló en la toma de elementos que suministra la teoría donde se debe consistir en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intra-laborales, extra-laborales e individuales.

El instrumento utilizado fueron los factores intra-laborales, extra-laborales e individuales y las dimensiones psicosociales, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y las dimensiones de Salud, estrés y satisfacción; necesarias para la identificación de riesgos psicosociales.

Resumen:

La investigación utiliza las variables de: Factores intra-laborales, extra-laborales e individuales y las dimensiones psicosociales, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y las dimensiones de Salud, estrés y satisfacción; necesarias para la identificación de riesgos psicosociales en la Corporación Sirviendo Con Amor de la ciudad de Pereira.

ANTECEDENTE 4:**Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi**

Autor: Rabadà, I.a y Artazcoz, L

Metodología:

Técnica Delphi con tres rondas consecutivas aplicadas a 43 docentes de 180 seleccionados aleatoriamente, entre los afiliados y afiliadas a la Federación de Enseñanza del Sindicato Comisiones Obreras en Cataluña que trabajaban en centros públicos de Barcelona.

Resumen:

Los factores identificados ponen a consideración que las principales causas por las que se puede enfermar a consecuencia del trabajo profesional son de carácter psicosocial. La complejidad de atención al alumnado con problemas de aprendizaje y la desmotivación de éste son, respectivamente, los factores más puntuados en enseñanza primaria y secundaria. La demanda y delegación de problemas y conflictos, los problemas de disciplina, la falta de colaboración entre compañeros y de reconocimiento social, el exceso de horario lectivo y la incertidumbre sobre los resultados de los alumnos completan los factores más votados.

ANTECEDENTE 5:

Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá d.c.

Autor: Eleonora Jiménez Barrero, Solanlly Caicedo Moreno, Rubén Edgar Joven Arias y Julia Angélica Pulido Gil.

Planteamiento del problema:

Las demandas actuales de trabajo, las extensas jornadas laborales y la presión social, entre otras, pueden generar en el trabajador efectos negativos como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, y por ende poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral.

Metodología:

La metodología del estudio fue cuali-cuantitativo en donde se aplicó a una muestra de 72 trabajadores y en donde se tomaron los datos socio-demográficos. Los cuestionarios aplicados son para medir los factores de riesgo intralaboral y extralaboral y están diseñados y validados en Colombia por el Ministerio de Trabajo.

Resumen:

Los resultados arrojados muestran que el 56% de los encuestados perciben un nivel de riesgo Intralaboral alto y muy alto. A nivel extralaboral, el 71% de los trabajadores se ubica en riesgo alto y muy alto; el 72% identifica el Desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda en niveles de riesgo alto y muy alto. En el total de la prueba CESQT, 16 personas, se encuentran en nivel de riesgo Alto y Crítico.

En la literatura se encontró que desde el conjunto de trabajos que tres (3) de los estudios son cualitativos y cuantitativos, uno (1) transversal y analítico, y el último con la Técnica de Delphi. Los estudios anteriormente mencionados se enfocan en el análisis de los riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media en el ámbito local, regional, nacional e internacional.

En los estudios realizados se encuentra que Los resultados arrojados en tres (3) de los mismos indican que los docentes se encuentran en un nivel intralaboral de riesgo alto y muy alto.

MARCO TEÓRICO

Históricamente los problemas de salud y desarrollo de la persona relacionados con sus ocupaciones siempre fueron evidentes pero “ignorados” de cierto modo por las sociedades, comprendiéndose que el ambiente, las épocas y circunstancias de la humanidad a través del tiempo han sido cambiantes en todo y esto incluye relevantemente al trabajo y las formas de producción que son en gran medida causantes de la evolución de las comunidades en todo el mundo. En la época moderna se han tratado estos temas más detalladamente y en el estudio de los factores que inciden en el desempeño y salud de una persona se ha alcanzado confiables métodos para valorar el estado de influencia y/o riesgo en el cual se encuentra un individuo laboralmente activo o la población en general de una empresa.

Los problemas y alteraciones de índole físicos y emocionales relacionados con el ámbito de trabajo se han disparado en los últimos años más allá de accidentes laborales o molestias médicas por movimientos repetitivos o falta de prácticas ergonómicas. Tales afectaciones son consecuencia de factores psicosociales asociados al contexto laboral y al entorno que rodea cada individuo.

Para sintetizar lo global y delicado que este asunto se ha vuelto para la comunidad internacional citaré parte del artículo publicado el pasado 28 de abril de 2016 Washington, D.C. en el seminario especial por la conmemoración del *Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo 2016* organizado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema.

Durante la apertura del seminario virtual, el Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la OPS, mencionó que *"El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo — con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales — nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales."*

[http://www.paho.org/Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades](http://www.paho.org/Estrés%20laboral%20es%20una%20carga%20para%20los%20individuos,%20los%20trabajadores%20y%20las%20sociedades)

Dentro de los riesgos psico-sociales relacionados con el excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad, el síndrome de Burnout también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, que es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Actualmente, el Burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

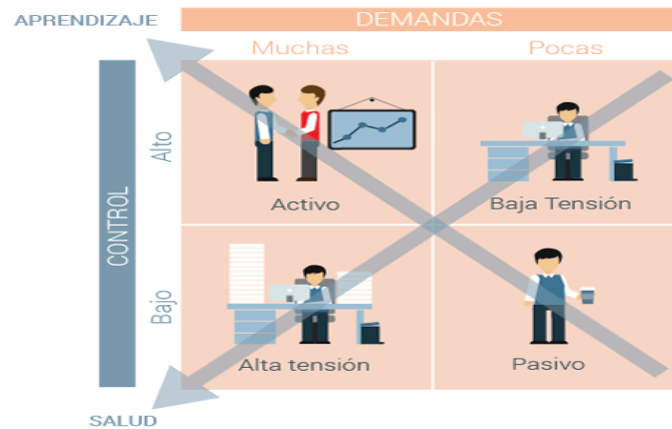
(Según la organización CEGESTI en su artículo publicado No 160 de 2011 <http://datateca.unad.edu.co/www.cegesti.org>)

Burnout: expresión derivada de Burn out (“Quemado” o “Consumido”)

En 1979 Robert Karasek expuso el modelo **demanda-control** que tomo como punto de investigación la presión y el stress en el puesto de trabajo, Karasek aporta un estudio analítico y profundo de las características del entorno del trabajo, demostrando que es relevante diferenciar los puntos del contexto laboral así:

- **Lo que se espera del trabajador, a lo que se le “pide”**
- **Lo relativo a lo que él elige por “latitud de decisión”**

es decir, *“La potestad institucional de decisión de un funcionario, de una organización, de un sistema puede visualizarse en términos de extensión del campo dentro del cual puede tomar decisiones.” dándole – o no – los medios para decidir cómo responder de forma adecuada a ese pedido. Karasek afirma que: “la latitud decisional” del trabajo de cada uno es el constreñimiento que articula la carga de stress o la transformación de este en energía hacia la acción”



(Robert Karasek -1979)

*(Definición: “latitud de decisión” extraída del diccionario laboreal <http://laboreal.up.pt/es/dictionary> - se adaptó al concepto original para darle más claridad)

Igualmente un gran aporte al análisis de los factores del comportamiento humano relativo a la salud física y mental de un individuo y su entorno, lo realizó Dorothy Johnson enfermera pediátrica que experimento metodologías centradas en ayudar a los pacientes a sobrellevar su periodo de enfermedad y pos convalecencia, su “Modelo del sistema conductual” incorpora varias teorías y definiciones de otros estudiosos del tema (A. Rapoport, R. Chinn y W. Buckey) en el cual Johnson hace seguimiento a la adaptación del individuo a la realidad que vive y el grado de dependencia de otros seres a su alrededor.

SISTEMA CONDUCTUAL: Estas formas de comportamiento construyen una unidad funcional organizada e integrada que determina y limita la interacción entre la persona y su entorno, establece la relación entre personas y objetos, hechos así como situaciones que les rodean. El hombre como un sistema conductual trata de alcanzar una estabilidad y un equilibrio a través de ajustes y adaptaciones que consigue para actuar de forma eficaz y eficiente siendo al mismo tiempo flexible.

(Aparte: <http://es.slideshare.net/> Dorothy Johnson - Modelo del sistema conductual)

Los anteriores estudios científicos y su acertada eficacia para precisar el estado anímico, motivacional, físico y social de trabajadores y organizaciones en general son aplicados en Colombia con medidas

institucionalizadas desde el año 2008 (Resolución 2646) emitida desde el Ministerio de protección social.

En el actual estudio que nos compete, realizado con el personal de Coasobien empresa sin ánimo de lucro dirigida al servicio de atención a infantes y acompañamiento a sus familias, cuya misión es velar por una adecuada nutrición y tratar un ambiente ideal socio-afectivo para los menores en diferentes espacios de las comunidades de Manizales y Villamaría (Caldas). Se recolectaron datos directamente suministrados por los funcionarios lo que hace más confiable su veracidad y la calidad del estudio, dichos datos consignados bajo la batería avalada por el Min. de protección social, cuyo aplicativo califica automáticamente los cuestionarios diseñados para estimar los riesgos psicosociales a nivel intralaboral - Extralaboral y de estrés y advertir a la entidad del estado de su componente humano y sugerir la implementación o no de formas de renovar y mejorar su condición.

Es de anotar que por la ubicación socio-demográfica (estratos 1 a 3) de los centros de desarrollo infantil (CDI) donde se tomó la muestra, las funcionarias están sometidas a un mayor grado de percibir problemáticas sociales al estar directamente la mayoría en contacto personal con usuarios del establecimiento, El estudio arroja que un alto porcentaje de funcionarios a nivel administrativo o de operarios están en nivel calificado de alto riesgo de afectación, otro aspecto importante es que el total de los sondeados son mujeres lo que merece un trato especial por que como declara Karasek

“investigaciones indicaron que la relación entre trabajo y estado mental es frecuentemente más compleja para las mujeres, en razón de la solicitud adicional del trabajo en casa” (Karasek, 1979, p. 289, traducción libre).

Desde la revisión teórica las perspectivas más usadas y que contribuyen al análisis del tema de estudio son Gloria Villalobos con el modelo dinámico de los factores psicosociales (2005) que retoma las teorías de karasek (1979) con su modelo demanda- control y Johnson (1990-2008), quien a la vez cita a Siegrist con su modelo desequilibrio- esfuerzo- recompensa.

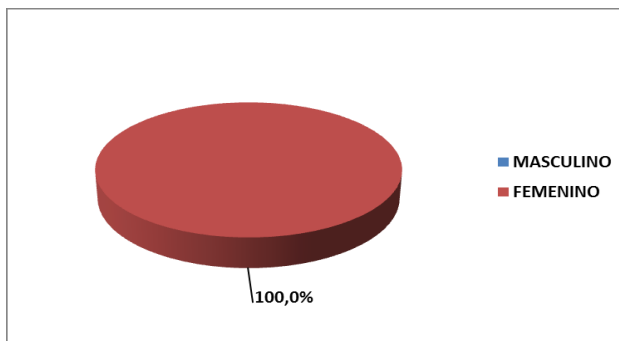
RESULTADOS

RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES

Los instrumentos que conforman la Batería de riesgo psicosocial fueron aplicados en la Cooperativa Multiactiva Coosobien, en el primer semestre del año 2016.

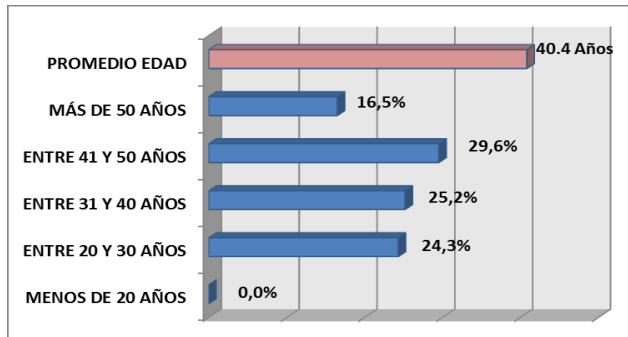
A continuación, se presentan los ocho (8) indicadores básicos de un programa de calidad de vida de la empresa:

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:



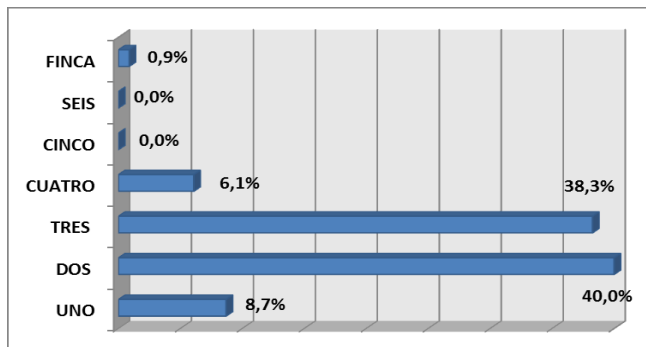
Se puede observar según el resultado, que en la empresa el género dominante es el femenino

PROMEDIO DE EDAD:



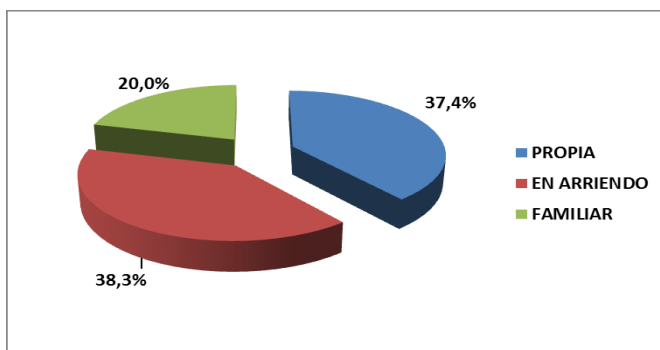
El promedio de edad de los empleados objeto de estudio, es superior a los 40 años, catalogando a los empleados de la empresa como “Adultos contemporáneos” para el contexto Colombiano.

DISTRIBUCIÓN POR ESCALA SOCIO ECONÓMICA:



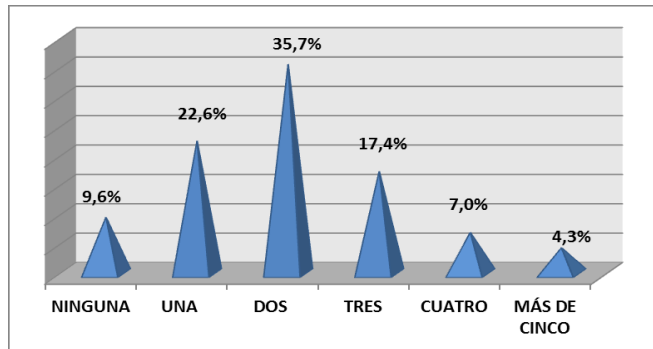
Por lo general la mayoría de los empleados se ubican sobre el estrato dos, seguido por el tres.

TIPO DE VIVIENDA:



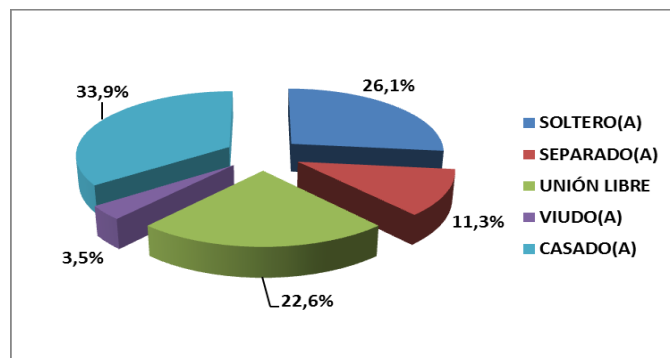
Según el resultado, menos de la mitad de los empleados de la empresa, deben pagar por el uso de la vivienda.

PERSONAS ECONÓMICAMENTE A CARGO:



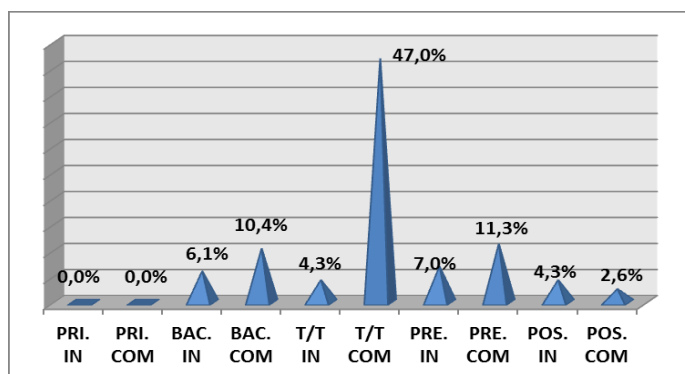
Lo más común, es que los empleados de la Empresa, tengan dos personas económicamente a cargo.

ESTADO CIVIL:

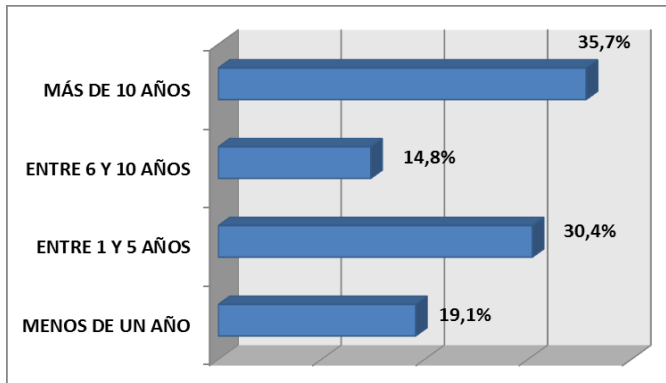


Estar casados(as), es el estado civil predominante en los empleados objeto del estudio.

ESCOLARIDAD:



Según el resultado, la formación predominante de los empleados en la empresa, es Técnico- tecnológico.

ESTABILIDAD LABORAL:

Importante gestionar el conocimiento en los empleados que llevan más de diez (10) en la empresa. Este proceso va articulado con el plan de relevo generacional.

ANÁLISIS PSICOSOCIAL

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS

La caracterización de los empleados de una empresa en el marco del diagnóstico de los factores psicosociales, es la descripción minuciosa de atributos que convierten a los colaboradores de una organización en únicos y particulares, dicho en otras palabras; *es la posibilidad de tener un concepto general que caracteriza a los MAYORÍA de los empleados de una organización.* Así;

Todos los empleados OBJETO DEL ESTUDIO de la Empresa Cooperativa Coosobien son mujeres, la mayoría de ellas tienen en promedio 40 años, viven por lo general en estrato dos y tres, además solo una tercera parte de ellas deben pagar por el uso de la vivienda (arriendo).

En cuanto al estado civil, hay un gran porcentaje de empleados(as) casadas, las cuales en su mayoría tienen dos personas económicamente a cargo.

En cuanto al resultado final de los factores psicosociales, es evidente que algunas empleadas presentan niveles importantes de riesgo, lo que se traduce en una organización que debe invertir en el tema de los factores psicosociales al corto plazo.

PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL

DIMENSIONES	M. COLORES		CHIQUITINES		FLORECER		SAN SEB.		CERVANTES	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Características de liderazgo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Relaciones sociales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Retroalimentación de desempeño	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Relación con los colaboradores	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Claridad de rol	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Participación y manejo del cambio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Control y autonomía sobre el trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Demandas ambientales y de esfuerzo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Demandas emocionales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Demandas cuantitativas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Influencia del trabajo sobre el entorno	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Exigencias de responsabilidades del cargo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Demandas de carga mental	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Consistencia del rol	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Demandas de la jornada	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Recompensas derivadas de la pertenencia	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reconocimiento y compensación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
DOMINIO RECOMPENSAS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
PARTICIPACIÓN	18%	7%	19%	7%	12%	3%	13%	4%	11%	6%

SIN RIESGO	■	BAJO	■	MEDIO	■	ALTO	■	MUY ALTO	■
------------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

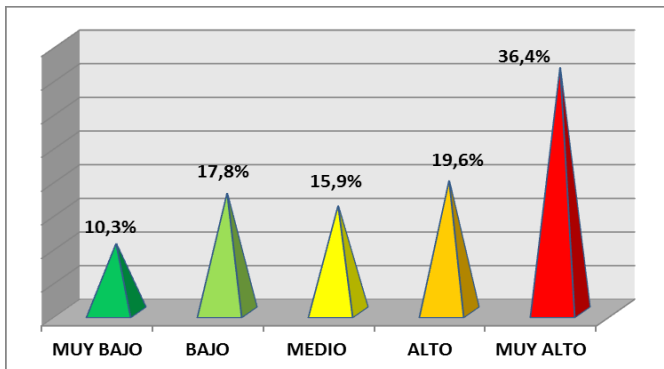
PANORAMA RESULTADOS EXTRALABORAL

DIMENSIONES	M. COLORES		CHIQUITINES		FLORECER		SAN SEB.		CERVANTES	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Tiempo fuera del trabajo	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red	Yellow	Red	Green
Relaciones familiares	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Comunicación y relaciones interpersonales	Yellow	Orange	Yellow	Orange	Green	Green	Orange	Green	Yellow	Green
Situación económica	Orange	Orange	Green	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Orange	Yellow
Características de la vivienda	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Orange	Yellow
Influencia del entorno sobre el trabajo	Green	Green	Green	Orange	Yellow	Red	Yellow	Orange	Orange	Green
Desplazamiento vivienda – trabajo	Yellow	Yellow	Green	Orange	Yellow	Orange	Yellow	Orange	Orange	Green
TOTAL FACTORESEXTRALABORALES	Yellow	Orange	Green	Orange	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Orange	Green
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	Orange	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Green	Red	Green
PARTICIPACIÓN	18%	7%	19%	7%	12%	3%	13%	4%	11%	6%

SIN RIESGO	Green	BAJO	Light Green	MEDIO	Yellow	ALTO	Orange	MUY ALTO	Red
------------	-------	------	-------------	-------	--------	------	--------	----------	-----

Los factores psicosociales extra laborales no son objeto de intervención por parte de las empresas, sirven como insumo y complemento de la información recolectada, aunque habrá indicadores que pueden servir y dar herramientas a las áreas de gestión humana. En el presente informe llama la atención un resultado en el nivel de la variable TIEMPO FUERA DEL TRABAJO, la cual hace referencia a lo siguiente: *La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente*. Esta condición obviamente impacta el desempeño de los colaboradores al interior de la empresa, afectando su óptimo rendimiento, se deberá indagar un poco sobre esas características externas al trabajo que de alguna manera están aquejando a los colaboradores.

NIVEL DE ESTRÉS



RESULTADOS TOTALES

Como resultado final, y luego de hacer el análisis de lo particular a lo general, se puede asegurar que por los niveles encontrados en la medición de los factores psicosociales, la empresa Cooperativa Coosobien debe *implementar un sistema de mejoramiento (intervención) al corto plazo.*

NIVELES DE ESTRÉS EVIDENCIADOS POR LOS COLABORADORES DE LOS CDI DE LA CIUDAD DE MANIZALES Y VILLAMARIA.

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
ESTRES FORMA A	6	11	12	14	28
TOTAL					

19.71% riesgo alto

39.43% riesgo muy alto

59,15 % de la muestra total de los colaboradores de los 5 Centros de Desarrollo Infantil de la ciudad de Manizales y Villamaría evidencian un alto índice de estrés laboral a causa de factores intralaborales.

CORRELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABLECIDAS, MÉTODO DE PEARSON.

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y ESTRÉS

4	18	22	17	21
6	11	12	14	28

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	0.6178504	1

En la actualidad la forma de las organizaciones y las condiciones internas de trabajo tienen un alto grado de influencia sobre el estado de salud de quienes laboran al interior de cada organización. Influencia que se puede ver reflejada en el estado de salud mental y puede afectar el desarrollo de la actividad laboral y la calidad de vida de cada individuo, es aquí donde los factores psicosociales intralaborales entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, tiene una correlación con el estrés ya que la población objeto de investigación se encuentran en un alto riesgo en varias dimensiones de los factores psicosociales.

La dimensión participación y manejo del cambio, ya que los trabajadores carecen de información suficiente clara y oportuna sobre el cambio y esto afecta negativamente la realización de su trabajo, la población objeto se encuentra expuesta en alto y muy alto riesgo en el dominio demandas del trabajo donde deben hacer esfuerzos físicos que le generan molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente su desempeño laboral, se encuentran expuestos a sentimientos y trato negativo de otras personas y deben ocultar sus emociones en la jornada laboral, cuentan con tiempo reducido para ejecutar su trabajo es decir son muchas las tareas asignadas y deben trabajar bajo presión constante. La alta carga laboral afecta directamente la vida personal y familiar del trabajador. Reciben información detallada de diferentes fuentes lo que les exige una alta concentración, memoria y atención sobre las actividades a realizar; la consistencia de rol presenta exigencias inconsistentes contradictorias e incompatibles durante el ejercicio de su cargo y estas van en contra de los principios éticos y técnicos de los servicios prestados en los Centros de Desarrollo Infantil, las altas demandas en la en la jornada ya que les toca trabajar en jornadas prolongadas sin pausas y durante días previstos para el descanso.

El dominio de recompensas derivada de la pertenencia se encuentra en alto riesgo puesto que los empleados no se sienten orgullosos de hacer parte de la organización y no se encuentran satisfechos con la tareas que realizan, no se les reconoce y tienen poca posibilidad de desarrollarse, perciben los salarios muy inferiores a la carga laboral realizada y al nivel de responsabilidad que se tiene. Siendo estos factores causa inminente para desarrollar estrés en los colaboradores de los CDI.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. (SATSE, Evolución del concepto estrés, 1).

Es esta respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, la que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, y al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas. "Se ha definido el estrés como esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro (...) o como imposibilidad de predecir el futuro". (Peiró, 1992).



Según Pose (2005, Distrés, 1) cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés.

Se puede decir que el estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

CONCLUSIONES

Este estudio sobre riesgos psicosociales se centra en un grupo poblacional de 120 mujeres con un nivel de escolaridad promedio técnico-tecnólogo estrato dos y tres de la ciudad de Manizales y Villamaría. Se pudo establecer que los riesgos psicosociales de las personas que trabajan en los centros de desarrollo infantil, una vez analizados los datos se encuentran en un riesgo laboral alto y muy alto en las condiciones intra-laborales donde teniendo en cuenta que el ser humano es indispensable en las organizaciones se hace necesario implementar un plan de trabajo con los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial en los Centros de Desarrollo Infantil como una dinámica organizacional que cuente con el apoyo de la alta dirección, ya que las condiciones laborales repercuten tanto en el bienestar del empleado como la organización y se ve afectado los objetivos estratégicos de esta. Por otra parte, es importante proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, con el objetivo de mitigar sus efectos, con programas de intervención y prevención transversales a todos los procesos, procedimientos y relaciones al interior y exterior de las empresas.

La influencia que tiene el entorno laboral en los empleados se ve directamente reflejada en el entorno personal y familiar lo que genera que exista una baja productividad y este se vea afectado directamente, puesto que los empleados no se sienten orgullosos de hacer parte de la organización y no se encuentran satisfechos con las tareas que realizan, no se les reconoce y tienen poca posibilidad de desarrollarse, perciben los salarios muy inferiores a la carga laboral realizada y al nivel de responsabilidad que se tiene.

Como conclusión final se hace necesario realizar una intervención desde la comunicación participativa en donde se pretende mitigar los problemas que se le puedan presentar al empleado a través del diálogo, la escucha y la co-creación de espacios que permitan la resolución de conflictos.

PLAN DE INTERVENCIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar propuesta de Intervención para disminuir los factores de riesgos psicosociales de alto y muy alto riesgo encontrado en la aplicación de la batería en los 5 centros de desarrollo infantil que hacen parte del operador del ICBF coasobien Manizales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Abordar cada uno de los riesgos intralaboral encontrado en alto y muy alto riesgo desde el área de capacitaciones y desarrollo personal.
- Determinar espacios para la co -creación de escenarios que permitan mitigar los riesgos encontrados.
- Fortalecer los riesgos psicosociales encontrados en alto y muy alto riesgo desde un enfoque teórico y atacando directamente la comunicación organizacional.
- Establecer perfiles de cargo y las competencias de cada uno de los cargos

METODOLOGÍA

Recopilando los elementos de estudio, conocimiento adquirido en la Especialización Gerencial del Talento Humano y soportados por Alfonso Gumucio-Dagron especialista en Comunicación para el desarrollo, participativa y social, se plantea un modelo metodológico de intervención en Comunicación Participativa para los CDI de Manizales y Villamaría, teniendo los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial que arrojaron un nivel de riesgo alto y muy alto, los cuales afectan directamente a los trabajadores de los centros y Coasobien.

Gumucio Dagron afirma que la comunicación participativa es ética y busca las voces ocultas o negadas, potencializando su presencia en la esfera pública. Recuperando el diálogo y la participación como ejes

centrales (Gumucio Dagron, A. 2008), esto nos permite potenciar y fortalecer el trabajo en equipo, el dialogo y la escucha.

El modelo de intervención integra aspectos del trabajo en equipo, individuo y entorno, para ello se plantean:

RIESGOS PSICOSOCIALES:

Los Riesgos Psicosociales según la Organización Mundial del Trabajo son “las interacciones entre el contenido, organización, gestión del trabajo, condiciones ambientales con las funciones y necesidades del trabajador” (OIT, 2008), estas interacciones pueden ejercer una influencia negativa sobre el individuo a través de sus percepciones y experiencias.

Dominio Demandas del trabajo:

Dimensión	Definición	Indicador de riesgo	Intervención
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o</p>	<p>-El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>-El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p>	<p>Programa de Convivencia Laboral.</p> <p>Desarrollo de Competencias de Inteligencia Emocional</p> <p>Desarrollo de habilidades de comunicación</p> <p>Desarrollo de la competencia comunicación asertiva</p> <p>Talleres para fortalecer la</p>

	<p>sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>	<p>Comunicación Participativa</p> <p>Talleres para fortalecer el trabajo en equipo</p> <p>Desarrollo individual del manejo de las emociones</p>
<p>Demandas cuantitativas</p>	<p>Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con Los resultados esperados.</p>	<p>Análisis de puestos de trabajo en cargos específicos</p>
<p>Influencia del trabajo sobre el entorno</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>	<p>Análisis de puestos de trabajo en cargos específicos.</p> <p>Desarrollo de Competencias en Administración del tiempo y manejo del tiempo libre</p>
<p>Demandas de carga mental</p>	<p>Las exigencias de carga mental se refieren</p>	<p>-La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración</p>	<p>Proceso de Inducción y Entrenamiento</p>

	<p>a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>sobre estímulos o información detallada o que</p> <p>Puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>-La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>	<p>Claridad del rol</p> <p>Socialización descripción del cargo (desde el proceso de vinculación)</p>
<p>Consistencia del rol</p>	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de</p>	<p>- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>	<p>Programa de Salud Ocupacional: Análisis de puestos de trabajo en cargos específicos</p>

	riesgo cuando:		
Demandas de la jornada	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	-Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.	Programa de Salud Ocupacional: Análisis de puestos de trabajo en cargos específicos. Desarrollo de Competencias en Administración del Tiempo Pausas activas

Dominio Recompensas:

Dimensión	Definición	Indicador de riesgo	Intervención
Recompensas derivadas de la pertenencia	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	. El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. . Se percibe inestabilidad laboral. . Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.	Proceso de Inducción y Entrenamiento Proceso de Gestión del Desempeño Plan de Incentivos
Reconocimiento	Es el conjunto de	El reconocimiento (confianza,	Programas de

y compensación	<p>retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</p> <p>. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</p> <p>. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>	<p>reconocimiento</p> <p>Plan de incentivos</p>
----------------	---	--	---

SÍNDROME BURNOUT:

Síndrome de Burnout significa estar “quemado por el trabajo”, sin embargo, es más conocido por Herbert J. Freudemberger y Cristina Maslach como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” (Barreiro, 2006).

Dimensión	Definición	Indicador de riesgo	Intervención
Eficacia profesional	Representa el componente de autoevaluación del síndrome. Se refiere a los sentimientos de competencia, falta de logros y falta de productividad en el trabajo	Sentimiento disminuido de autoeficacia Carencia de recursos, falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente	Proceso de Gestión del Desempeño Plan de Incentivos
Agotamiento	Se refiere al estrés individual	Sensación de sobre exigencia y falta de recursos personales, tanto emocionales como físicos. Sensación de debilitamiento y agotamiento Agotamiento por carga	Pausas activas Actividades de esparcimiento y recreación

		laboral y conflicto personal por el ambiente de trabajo	
Cinismo	Representa el contexto interpersonal, donde refiere a una respuesta negativa, insensible o aptica a diferentes aspectos del trabajo	Excesivo agotamiento emocional tomando así la forma de auto – protector o amortiguador emocional a distintas preocupaciones	

Se propone un acompañamiento del área de Desarrollo Humano y Salud Ocupacional para trabajar en:

- Realizar entrenamiento y capacitación a los colaboradores de los 5 CDI
- Favorecer estilos de liderazgo sanos, mecanismos de participación y comunicación asertiva.
- Realizar talleres de trabajo en equipo para fortalecer el compañerismo entre los trabajadores
- Realizar acompañamientos psicológico enfocado en las emociones
- Abrir espacios que permitan al trabajador comunicar situaciones individuales que puedan interferir con su seguridad y desempeño laboral
- Liderar estudios adicionales de carga laboral y escala salarial
- Brindar alternativas de descanso y recreación (descansos en el día de 10 minutos).
- Pausas activas

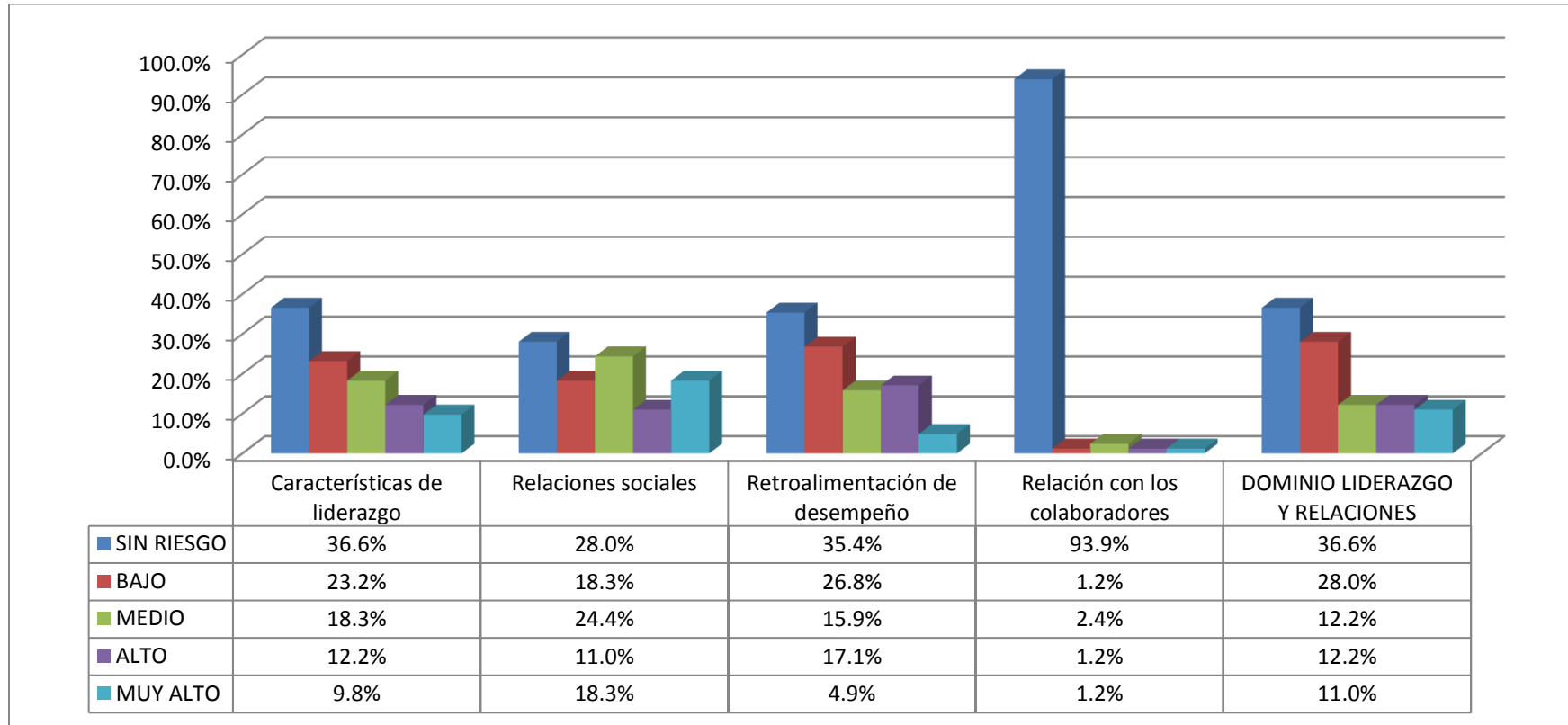
BIBLIOGRAFÍA:

- Jimenez Barrero, E., Caicedo Moreno, S., Joven Arias, R., Pulido Gil, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676%20nacional>
- Galván Salcedo, M., Aldrete Rodríguez, M., Preciado Serrano, L., Medina Aguilar, S. Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. Revista de Educación y Desarrollo, 14. Julio-septiembre de 2010. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf
- - Rabadà, I. y Artazcoz. Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. Arch Prev Riesgos Labor 2002; 5 (2): 53 - 61. Recuperado de (22/12/2006.) http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1291
- Carvajal Paz, M y Ramírez Botero, V. Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional. Universidad Tecnológica de Pereira. 2011. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2577>
- Puentes Suarez, A., Hernandez Delgadillo, V. y Sanchez Huertas, N. Factores de riesgo psicosocial en adolescentes de básica primaria de Tunja. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Grupo de Investigación salud, trabajo y calidad de vida. Volumen 14. Número 1. Enero - Julio 2008. Recuperado de http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/revista_perspectiva/documentos/Factores_de_riesgo_psicosocial_en_adolescentes_de_basica_primaria_de_Tunja.pdf

- Agudelo Palau, A. Riesgos Psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales. Universidad de Manizales. 2014.
Recuperado de
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICOSOCIAL%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20ANZA%20B%20SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%20N.pdf>.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional and physiological approach to stress risk and active behavior development. Encyclopedia of Occupational Health and Safety (p. 346). Sweden: Organización Internacional del Trabajo.
- Johnson, J.V., y Hall, B.M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health, 78, 10, 1338-1342.

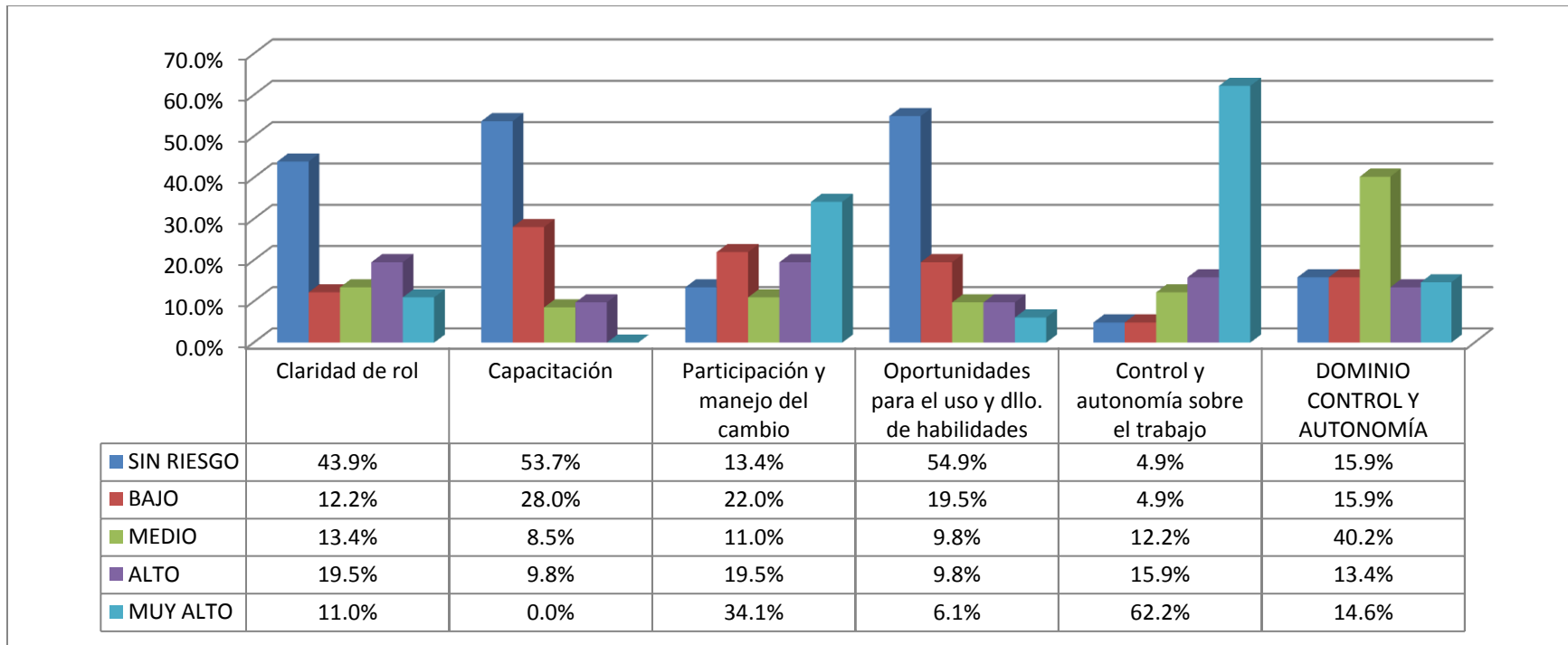
ANEXOS.

CUADRO DE DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES 1.1



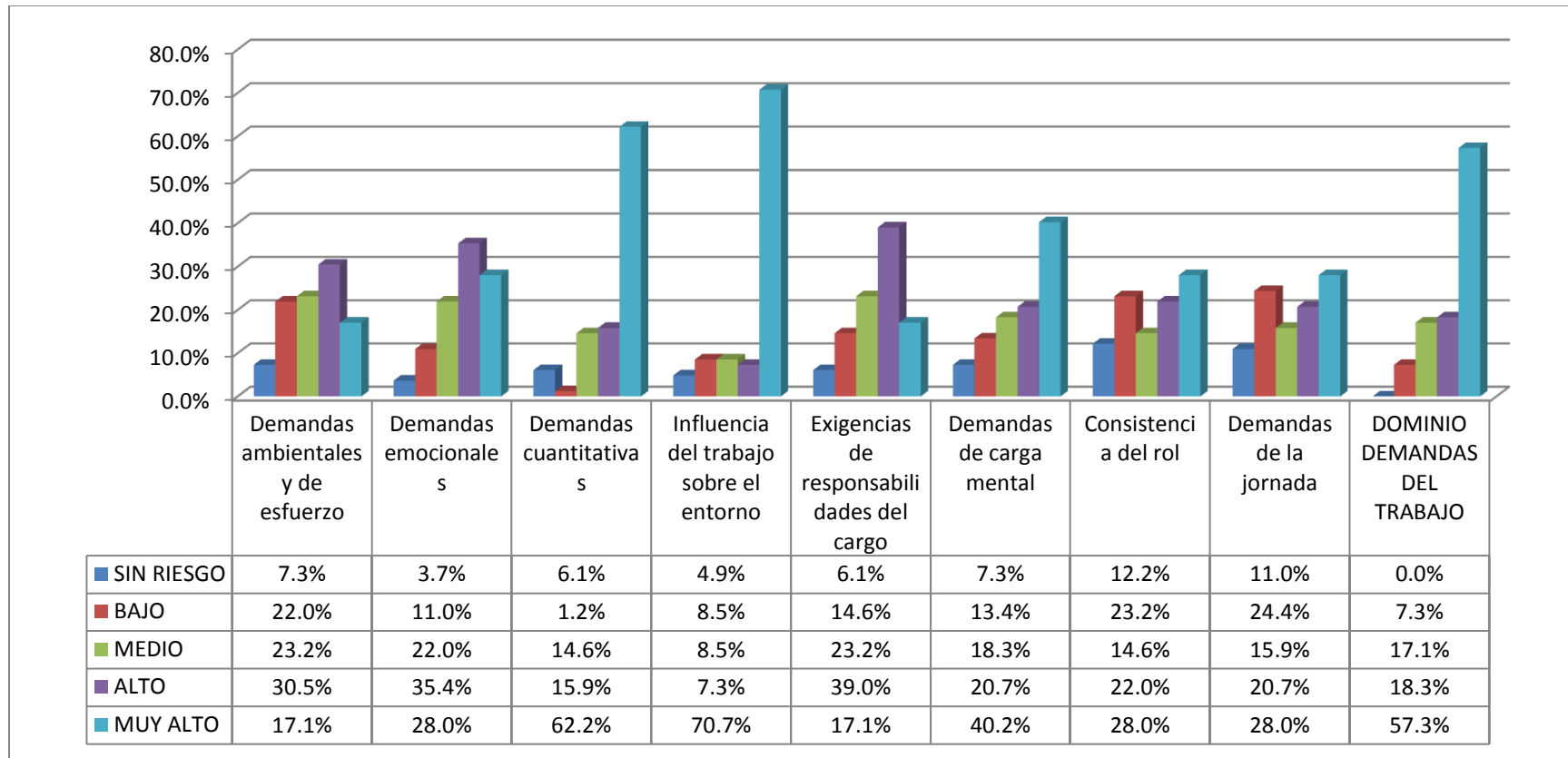
Fuente con cálculos propios.

CUADRO DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA 1.2



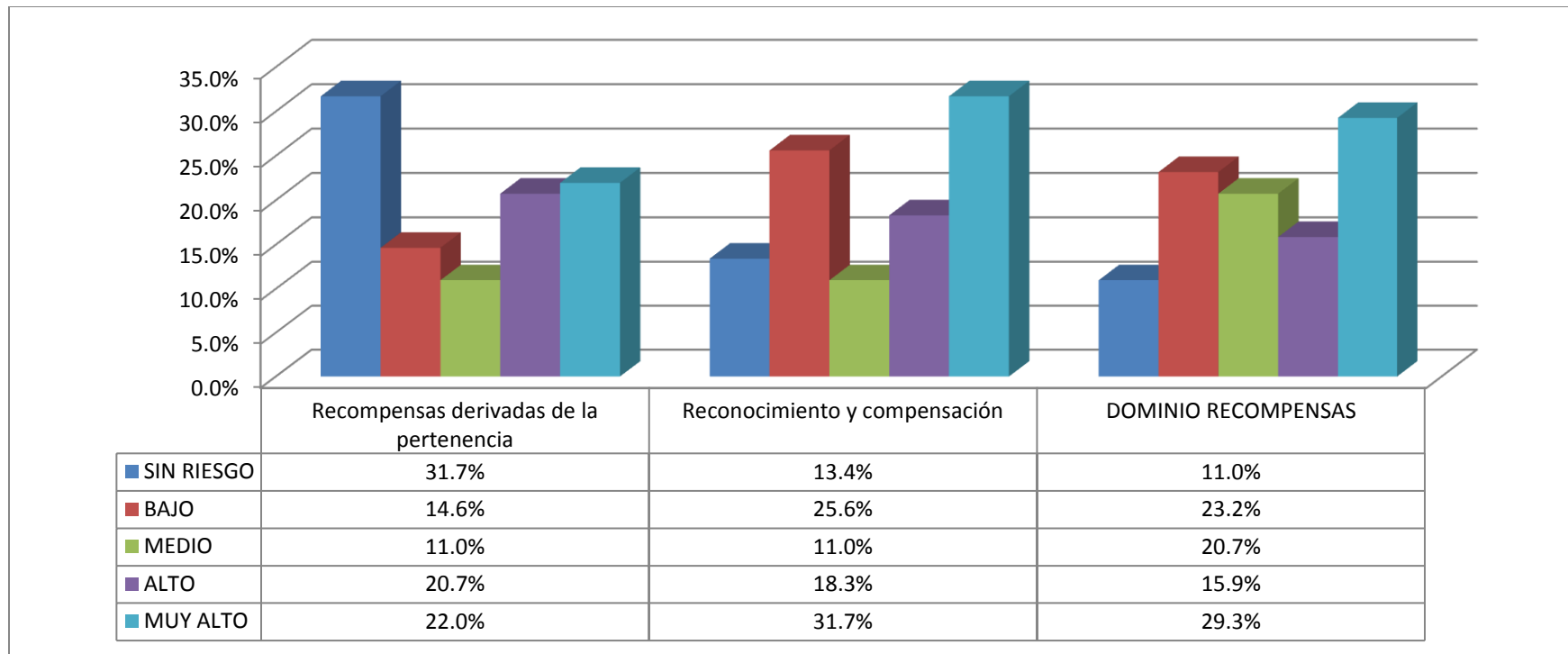
Fuente con calculos propios.

CUADRO DOMINIO DEL TRABAJO 1.3



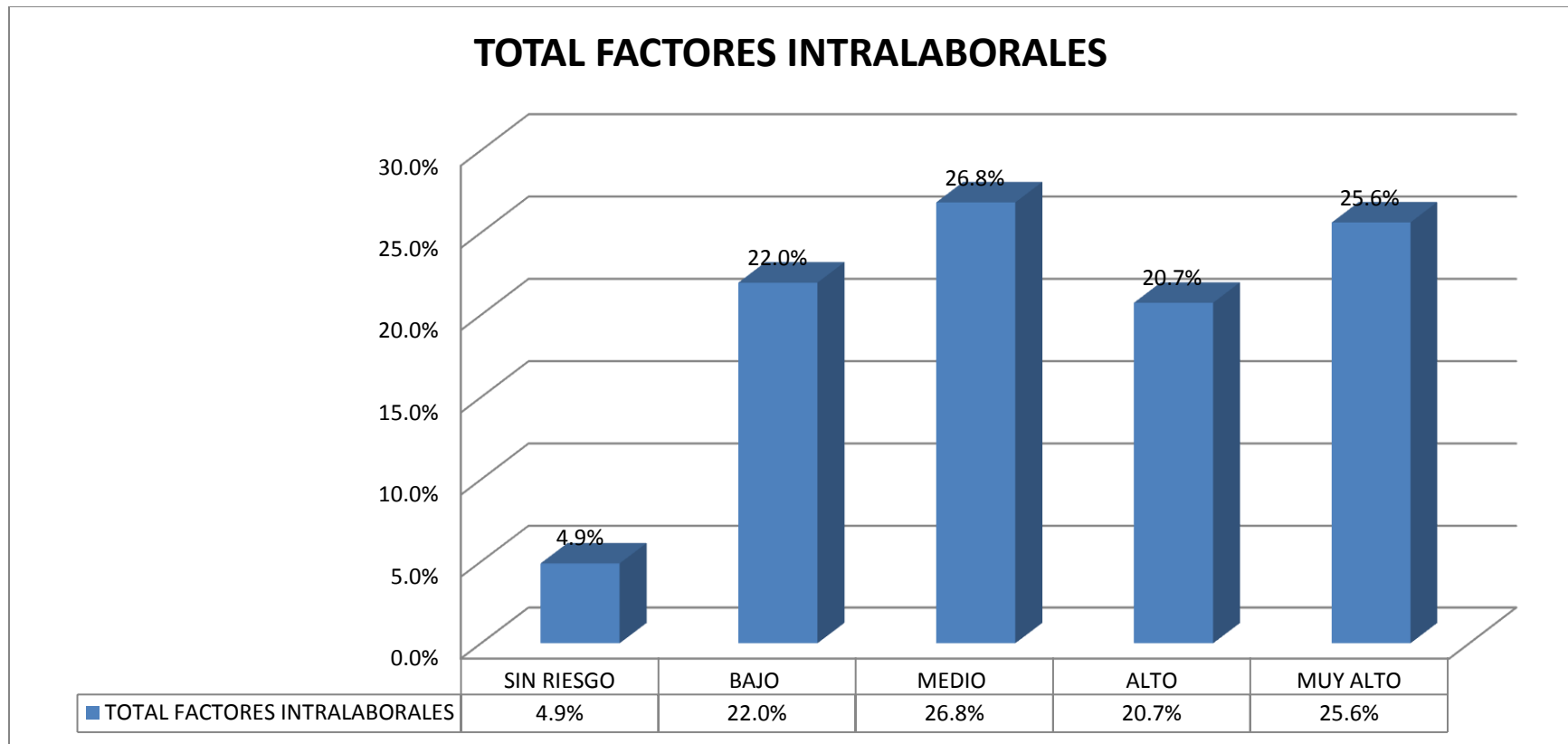
Fuente con cálculos propios

CUADRO DOMINIO RECOMPENSAS 1.4



Fuente con cálculos propios

CUADRO TOTAL DE FACTORES INTRALABORALES 1.5



Fuente con cálculos propios

ANEXO 2 2.1 CUADRO RIESGOS PSICOSOCIALES

EMPRESA :		FORMA A	
NÚMERO DE EMPLEADOS ENCUESTADOS:		82	

	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
DIMENSIONES						
Características de liderazgo	30	19	15	10	8	82
Relaciones sociales	23	15	20	9	15	82
Retroalimentación de desempeño	29	22	13	14	4	82
Relación con los colaboradores	77	1	2	1	1	82
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES	30	23	10	10	9	82
Claridad de rol	36	10	11	16	9	82
Capacitación	44	23	7	8	0	82
Participación y manejo del cambio	11	18	9	16	28	82
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	45	16	8	8	5	82
Control y autonomía sobre el trabajo	4	4	10	13	51	82
DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA	13	13	33	11	12	82
Demandas ambientales y de esfuerzo	6	18	19	25	14	82
Demandas emocionales	3	9	18	29	23	82
Demandas cuantitativas	5	1	12	13	51	82
Influencia del trabajo sobre el entorno	4	7	7	6	58	82
Exigencias de responsabilidades del cargo	5	12	19	32	14	82
Demandas de carga mental	6	11	15	17	33	82
Consistencia del rol	10	19	12	18	23	82
Demandas de la jornada	9	20	13	17	23	82
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	0	6	14	15	47	82
Recompensas derivadas de la pertenencia	26	12	9	17	18	82
Reconocimiento y compensación	11	21	9	15	26	82

DOMINIO RECOMPENSAS	9	19	17	13	24	82
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	4	18	22	17	21	82

	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
CONSTRUCTOS						
Tiempo fuera del trabajo	5	9	15	16	30	75
Relaciones familiares	58	12	3	0	1	74
Comunicación y relaciones interpersonales	25	16	11	15	7	74
Situación económica	13	13	12	28	9	75
Características de la vivienda	22	20	7	17	9	75
Influencia del entorno sobre el trabajo	34	11	5	13	12	75
Desplazamiento vivienda – trabajo	27	17	12	9	10	75
TOTAL	15	13	19	16	12	75

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
ESTRES FORMA A	6	11	12	14	28	71
TOTAL						

ANEXO 3. SINDOROME DE BOURNOUT

SINDROME BOURNOUT

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO (BAJO Y ALTO)	ALTO	MUY ALTO
AGOTAMIENTO	0	4	2	13	63
CINISMO	34	0	14	5	29
EFICACIA	0	0	1	0	81

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO (BAJO Y ALTO)	ALTO	MUY ALTO
AGOTAMIENTO	MENOR A 0,4	0,5 A 1,2	1,3 A 2,8	2,9 A 4,5	MAYOR A 4,5
CINISMO	MENOR A 0,2	0,3 A 0,5	0,6 A 2,25	2,26 A 4	MAYOR A 4
EFICACIA	MENOR A 2,83	2,83 A 3,83	3,84 A 5,16	5,17 A 5,83	MAYOR A 5,83

ANEXO 4 RIESGOS PSICOSOCIALES

EMPRESA :
NÚMERO DE EMPLEADOS ENCUESTADOS:

FORMA A

	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
DIMENSIONES						
Características de liderazgo	36.6%	23.2%	18.3%	12.2%	9.8%	17.98
Relaciones sociales	28.0%	18.3%	24.4%	11.0%	18.3%	20.64
Retroalimentación de desempeño	35.4%	26.8%	15.9%	17.1%	4.9%	24.2
Relación con los colaboradores	93.9%	1.2%	2.4%	1.2%	1.2%	2.1
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES	36.6%	28.0%	12.2%	12.2%	11.0%	16.1
Claridad de rol	43.9%	12.2%	13.4%	19.5%	11.0%	14.54
Capacitación	53.7%	28.0%	8.5%	9.8%	0.0%	10.97
Participación y manejo del cambio	13.4%	22.0%	11.0%	19.5%	34.1%	42.7
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	54.9%	19.5%	9.8%	9.8%	6.1%	8.2
Control y autonomía sobre el trabajo	4.9%	4.9%	12.2%	15.9%	62.2%	66.5
DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA	15.9%	15.9%	40.2%	13.4%	14.6%	25.6
Demandas ambientales y de esfuerzo	7.3%	22.0%	23.2%	30.5%	17.1%	31.3
Demandas emocionales	3.7%	11.0%	22.0%	35.4%	28.0%	41.3
Demandas cuantitativas	6.1%	1.2%	14.6%	15.9%	62.2%	60.3
Influencia del trabajo sobre el entorno	4.9%	8.5%	8.5%	7.3%	70.7%	68.4

Exigencias de responsabilidades del cargo	6.1%	14.6%	23.2%	39.0%	17.1%	66.7
Demandas de carga mental	7.3%	13.4%	18.3%	20.7%	40.2%	84.2
Consistencia del rol	12.2%	23.2%	14.6%	22.0%	28.0%	36.2
Demandas de la jornada	11.0%	24.4%	15.9%	20.7%	28.0%	38.8
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	0.0%	7.3%	17.1%	18.3%	57.3%	50.05
Recompensas derivadas de la pertenencia	31.7%	14.6%	11.0%	20.7%	22.0%	12.7
Reconocimiento y compensación	13.4%	25.6%	11.0%	18.3%	31.7%	29.27
DOMINIO RECOMPENSAS	11.0%	23.2%	20.7%	15.9%	29.3%	21.7
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	4.9%	22.0%	26.8%	20.7%	25.6%	32.05

	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
CONSTRUCTOS						
Tiempo fuera del trabajo	6.7%	12.0%	20.0%	21.3%	40.0%	47.93
Relaciones familiares	77.3%	16.0%	4.0%	0.0%	1.3%	7.21
Comunicación y relaciones interpersonales	33.3%	21.3%	14.7%	20.0%	9.3%	14.46
Situación económica	17.3%	17.3%	16.0%	37.3%	12.0%	35.78
Características de la vivienda	29.3%	26.7%	9.3%	22.7%	12.0%	13.37
Influencia del entorno sobre el trabajo	45.3%	14.7%	6.7%	17.3%	16.0%	19.65
Desplazamiento vivienda – trabajo	36.0%	22.7%	16.0%	12.0%	13.3%	18.43
TOTAL	36.0%	22.7%	16.0%	12.0%	13.3%	20.83

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
ESTRES FORMA A	8.5%	15.5%	16.9%	19.7%	39.4%	21.87

ANEXO 5

CORRELACIONES EXISTENTE MÉTODO PEARSON

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y AGOTAMIENTO

4	18	22	17	21
0	4	2	13	63

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	0.40953567	1

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y CINISMO

4	18	22	17	21
34	0	14	5	29

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	-0.4838523	1

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y EFICACIA

4	18	22	17	21
0	0	1	0	81

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	0.36201115	1

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y ESTRÉS

4	18	22	17	21
6	11	12	14	28

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	0.6178504	1

ENTRE FACTORES INTRALABORALES Y LO EXTRA

4	18	22	17	21
15	13	19	16	12

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	0.07573729	1

ENTRE FACTORES EXTRA Y ESTRÉS

15	13	19	16	12
6	11	12	14	28

	<i>Fila 1</i>	<i>Fila 2</i>
Fila 1	1	
Fila 2	-0.4863735	1

ANEXO 6

CUADRO DE ANTECEDES

TITULO	AUTOR	PROBLEMA	METODOLOGÍA	ANTECEDENTES	HALLAZGO	BIBLIOGRAFÍA
Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C.	Eleonora Jiménez Barrero, Solanly Caicedo Moreno, Rubén Edgar Joven Arias y Julia Angélica Pulido Gil		Estudio cuali-cuantitativo		Los resultados revelaron que el 56% de los encuestados perciben un nivel de riesgo Intralaboral alto y muy alto. A nivel extralaboral, el 71% de los trabajadores se ubica en riesgo alto y muy alto; el 72% identifica el Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda en niveles de riesgo alto y muy alto. En el total de la prueba CESQT, 16 personas, se encuentran en nivel de riesgo	http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676%20nacional

					Alto y Crítico.	
Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México	María Guadalupe Galván Salcedo, María Guadalupe Aldrete Rodríguez, Lourdes Preciado Serrano y Samuel Medina Aguilar		Estudio transversal y analítico		Se encontró que el 88% del profesorado tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”; el 38% de los docentes presentaba agotamiento emocional, 20% despersonalización y un 80% baja realización personal.	http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/ 014_Galvan.pdf
Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi	Rabadà, I.a y Artazcoz, L		Técnica Delphi con tres rondas consecutivas		Los factores identificados, con diferente grado de importancia, por el profesorado de enseñanza primaria y secundaria, ponen de manifiesto que las principales causas por las que se puede enfermar a consecuencia del	http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1291

					<p>trabajo profesional son de carácter</p> <p>Psicosocial. La complejidad de atención al alumnado con problemas de aprendizaje y la desmotivación de éste son, respectivamente,</p> <p>los factores más puntuados en enseñanza primaria y secundaria. La demanda y delegación de problemas y conflictos, los problemas</p> <p>de disciplina, la falta de colaboración entre compañeros y de reconocimiento social, el exceso de horario lectivo y la incertidumbre</p> <p>sobre los resultados de los</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					alumnos completan los factores más votados.	
Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional	Melissa Carvajal Paz y Viviana Andrea Ramírez Botero	¿Qué condiciones del entorno socio-laboral impactan la salud física y mental de los trabajadores, las cuales a su vez ponen en Riesgo Ocupacional a la Corporación Sirviendo con Amor?	Estudio cuali-cuantitativo	Estudiantes de Maestría que quieren contribuir a la Corporación Sirviendo con Amor y sus trabajadores, los cuales realizan acciones encaminadas a restituir los derechos de los niños, niñas, adolescentes en situaciones de vulneración, adoptabilidad, maltrato, abuso y/o explotación sexual, con modelos de atención enmarcados en las áreas de derecho.	Resulta como debilidad el proceso de selección, la falta de seguimiento a los procesos de talento humano, alta rotación del personal, etc., como fortalezas, el talento humano comprometido con vocación de servicio, entre otros.	http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2577
Factores de riesgo psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja	Alexandra Puentes Suarez, Victoria Hernández Delgadillo y Natalia Sánchez Herrera					http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/revista_perspectiva/documentos/Factores_de_riesgo_psicosocial_en_adolescentes_de_basica_primaria_de_Tunja.pdf

<p>Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales</p>	<p>Angelica Agudelo Palau</p>	<p>¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales, en el contexto de la importancia en la gestión de los servicios educativos?</p>	<p>Estudio cuali-cuantitativo</p>	<p>Rizzo, House y Lirtzman (1970) elaboraron unas escalas para evaluar la ambigüedad y el conflicto de rol.</p> <p>Charria Victor H, Sarsosa Kewy, Arenas Felipe (2011) en un artículo denominado “Riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” realizan un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales y resaltan la importancia que Colombia le viene dando a este tema al no ser insensible a él y menciona la</p>	<p>Hallazgos producidos en torno a la identificación de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la enseñanza básica y media de la Institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales, en el contexto de la importancia en la gestión de los servicios educativos; desde los cuales se evidencia la relevancia de potenciar la administración educativa como mecanismo para desarrollar capacidades, emprender mejoramientos y propiciar espacios de</p>	<p>http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%C3%91ANZA%20B%C3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%C3%93N.pdf</p>
--	-------------------------------	---	-----------------------------------	--	--	--

				<p>batería del ministerio de la protección social que empezó a</p> <p>Funcionar desde el año 2010.</p>	<p>reflexión desde la acción pedagógica como la estrategia didáctica, los planes de estudio, las ofertas</p> <p>curriculares comunitarias, el seguimiento, monitoreo y evaluación para el rendimiento académico y</p> <p>de innovación educativa; como de las actividades de dirección administrativa atendiendo la labor</p> <p>Económica, físico-estructural, tecnológica y del personal vinculado.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

