



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL
SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES**

**ALBA LUCIA ARISTIZABAL
CLAUDIA LORENA VALENCIA GALVEZ
NATALIA VELEZ RESTREPO**

**Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa Especialización Gerencia del Talento Humano
Manizales – Colombia
2016**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL
SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialistas en Gerencia del Talento
Humano**

**ALBA LUCIA ARISTIZABAL
CLAUDIA LORENA VALENCIA GALVEZ
NATALIA VELEZ RESTREPO**

**Directora
Dra. Marleny Cardona**

**Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa Especialización Gerencia del Talento Humano
Manizales – Colombia
2016**

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES.....	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento del Problema	6
1.2 Pregunta de investigación.....	6
1.3 Antecedentes	7
1.4 Objetivos	12
1.4.1 Objetivo general:	12
1.4.2 Objetivos específicos:	12
CAPITULO II	13
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Riesgos psicosociales.....	13
2.2 Síndrome de burnout.....	15
2.3 Estrés.	16
2.4 Teoría de Karasek	18
CAPITULO III	21
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1 Tipo de Investigación.....	21
3.2. Población.....	21
3.3. Técnica del Instrumento.....	22
CAPÍTULO IV	22
ANÁLISIS DE LA INFORMACION	22
4.1 Resultados	22
4.2 Conclusiones.....	38
CAPITULO V.	40
RECOMENDACIONES	41
6. ANEXOS	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es realizar una descripción de los factores de riesgo presentados por algunos docentes del sector público en la ciudad de Manizales. Los participantes en este estudio fueron seleccionados al azar y los criterios para el proceso en si fueron básicamente 2: Desempeño como docente en el sector público y llevar como mínimo seis (6) meses en el cargo.

A partir del análisis de los resultados encontrados se pretendió identificar los factores protectores y de riesgos más frecuentes en la profesión docente actual, cómo también las causas de estos. Y paralelo a ello la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout con los factores de riesgo intra y extra laboral, que pudiesen dar paso a nuevas estudios en esta línea.

Como técnicas e instrumentos se aplicó la "Batería de factores de riesgo" diseñada por el Ministerio de Protección Social.

PALABRAS CLAVES: Estrés, factores psicosociales, Síndrome de Burnout, Docentes, Factores intra y extra laboral.

INTRODUCCIÓN

Con el presente estudio acerca de los factores psicosociales, estrés y Bournout, se busca identificar y/o describir a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, regulada por la resolución 2646 de 2008 la cual 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; cuales son los factores protectores y de riesgo que afectan la salud de algunos docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales.

Los docentes abordan en su quehacer dos fuentes de problema, entendido como problema la situación requerida para proyectar acciones efectivas de desempeño laboral y personal, entre otras. Una de esas fuentes problema es el conocimiento que se debe impartir y motivar en el estudiante y que constituye y asume como un “problema propio” que es la esencia de su trabajo. Y la otra fuente problema surge de su propio estilo de pensamiento, ideología, actitud, aptitud, y todo cuanto hace parte de su contexto socioeconómico, afectivo, emocional y su forma de solucionar los conflictos. De la identificación y manejo de los componentes de este segundo aspecto, aunque sea personal, se evidencia en parte el tipo de relación que establece el docente con los estudiantes; de ahí su doble importancia, individual y colectiva, sin embargo esto es algo que cada docente logra comprender en la reflexión sobre su práctica, dado que aunque tenga una muy completa formación académica, este es un proceso que debe realizar a nivel individual, por cuanto sus repercusiones tienen un impacto social.

En consecuencia este estudio, presenta especial atención en los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés, el síndrome de Bournout y el efecto negativo que estos causan en la salud física, mental, y en el contexto personal y lo familiar de los docentes.

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El papel del docente en la función socializadora de los estudiantes es de gran trascendencia, el lugar donde se da, es decir la institución educativa y el ambiente de aula, son aspectos de crucial importancia, sin embargo las falencias que puedan darse en estas variables pueden subsanarse con la presencia activa de un docente comprometido.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes, para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente (Tamayo y Peñaloza, 2006, pág. 34).

Dentro de esa característica de criticidad y reflexividad es importante que el docente realice una labor de análisis en torno a lo que vive, para poder asumir un control y que esto no lo afecte de manera significativa y continuar dando lo mejor de sí, sin afectarse a sí mismo dado que según se logra evidenciar dentro de los aspectos a describir son muchos y diversos los riesgos psicosociales a los que se ve enfrentado en la labor diaria.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en algunos docentes del sector público encuestados, de la ciudad de Manizales?

1.3 Antecedentes

En la búsqueda por identificar y describir factores psicosociales, protectores y de riesgo que afectan a algunos docentes del sector público del municipio de Manizales, iniciamos la revisión de antecedentes soporte, con los cuales avanzar como punto de partida para la aplicación de instrumentos que nos permitan evidenciar el estado del proceso en nuestro contexto.

En Colombia un antecedente importante se dio con la aplicación de la primera encuesta de condiciones de salud y trabajo realizada en diferentes empresas del país, a partir de ahí el ministerio de trabajo con el apoyo de algunas universidades del orden nacional actualizo las encuestas y aplico una batería de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, la cual nos sirvió de insumo para establecer la guía que se aplicaría en el contexto de algunos docentes del sector público de Manizales.

En términos generales Acosta, B. E., Lasso, M. I., y Pulido D. P. (2015) en su trabajo Condiciones Del Entorno Físico Del Trabajo Y Su Relación Con El Estrés En Empleados Públicos Del Sector Educativo, plantean que “El trabajo es una de las actividades sobre las que se organiza el ser humano y la sociedad, al abordar al ser humano dentro de este, se hace ineludible contemplar los componentes biológicos, psicológicos, y sociales, que cobran sentido como factores de tipo psicosocial, que de acuerdo a la manera como son percibidos y podrían interferir en el bienestar físico, mental y social y generar un impacto en el Sector Educativo, Calidad de vida Laboral, Factores y Riesgos Psicosociales y Estrés laboral, En Algunas Instituciones Colombianas.

Según Botero (2012); Aunque los riesgos psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria, pues el campo de la salud ocupacional ha estado más orientado a prevenir los altos índices de siniestralidad. Sin embargo, en países que han logrado reducir de manera considerable los accidentes de trabajo se ha visto que el ausentismo laboral que aún se sigue produciendo, está de manera directa relacionado con los factores de riesgo psicosocial (Guerrero, 2008).

Así las cosas compartimos el concepto de que dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo (De Heus y Diekstra, 1999).

Por otra parte, el Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Díaz (2011), define los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción” (pág. 81).

Teniendo en cuenta que de la percepción general llegaremos a lo particular revisamos que en 2013 el Ministerio del Trabajo de Colombia lidero la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, de ahí presentaron un Informe Ejecutivo en el que se consolida un nuevo avance para el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, encontrando en las políticas públicas y las estrategias de seguridad y salud en el trabajo, un impacto que redunde de manera positiva en la calidad de vida de la población trabajadora tanto formal como informal.

En la Primera Encuesta se informa que en total, cerca de las tres cuartas partes de los centros de trabajo de Colombia cuentan con panorama de factores de riesgo (PFR), exámenes médicos de sus trabajadores y plan de emergencias, y un poco más de la mitad han realizado estudios de higiene ocupacional de sus factores de riesgo. Menos de la mitad del total llevan a cabo programas de vigilancia epidemiológica y simulacros de emergencias.

Mientras que la Segunda Encuesta encontró que, en general en las empresas en donde se hace gestión en salud ocupacional, no se están realizando todas las actividades. De acuerdo a las respuestas se tiene que, las actividades que más realizan en su orden son: coordinación de tareas, pausas, Señalización de seguridad (áreas, rutas de evacuación, extintores, tubería,

etc.), programa de orden y limpieza e Inspecciones de seguridad. El 55.50% tienen panorama de factores de riesgo, el 53.40%, tienen Plan de emergencias, el 45.83% realizan exámenes médicos, el 42.68% realizan estudios de higiene y solo 21.07% expresaron que realizan programas de vigilancia epidemiológica.

En concordancia con lo anterior, preocupa que no se estén realizando sistemáticamente y prioritariamente las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos, como parte de los programas de vigilancia epidemiológica; así como las tareas de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, fundamentales todas ellas para la prevención de las enfermedades laborales y la de accidentes de trabajo. Y concluyendo en este punto, teniendo en cuenta que solo 43% de las empresas encuestadas contestaron realizar actividades de salud ocupacional, la mitad de éstas, no están dando cumplimiento al marco normativo en salud ocupacional. Es decir algo menos del 25% de las empresas, realizan de manera aproximada la gestión que debe realizarse en materia de salud ocupacional.

Lo anterior nos lleva a entender que el panorama general del país es fácilmente equivalente a lo observado en el sector educativo y sus docentes, lo que nos genera la hipótesis de que existe una dificultad en el diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales asociados a diversas causas.

Por ejemplo la docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

Gil Monte y Peiró (1997) explican el síndrome de burnout mediante las estrategias de afrontamiento. Expresan que el síndrome aparece cuando fallan en el individuo sus estrategias de afrontamiento, lo cual supone sensaciones de fracaso a nivel profesional y en

las relaciones interpersonales con los alumnos. Se desarrollan por ende en el profesional, sentimientos de baja realización en el trabajo y de agotamiento emocional ante los cuales el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como estrategias de afrontamiento ante la situación presentada.

Las fuentes implicadas en la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose aspectos a nivel organizacional (Conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; falta de reconocimiento social del docente); de tareas (ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, trato excesivo profesor-alumno; atención a la diversidad); a nivel interpersonal (Falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas, padres pocos comprensivos o colaboradores) o personales (Expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión) (Schaufeli, 2005).

Harnois y Gabriel en 2000 proponen que “El estrés, sus enfermedades y síntomas asociados provocan múltiples efectos personales, sociales y económicos. Las principales consecuencias tienen que ver con el absentismo, costes sanitarios y déficit en la calidad del servicio prestado.

El estrés entonces, debe ser comprendido como una relación entre el individuo y su entorno que es evaluada por el primero como amenazante o de peligro para su bienestar; dicha noción pone especial relevancia en los procesos cognoscitivos de un sujeto los cuales permiten dar una valoración positiva o negativa a los eventos frente a los que interactúa y reaccionar ante ellos de manera psicofisiológica (Botero 2012).

Es por esto que existe una amplia literatura que demuestra la presencia del síndrome de burnout en el colectivo docente. Quass por ejemplo, en el año 2006 diagnosticó que el 72% de la población universitaria docente no presentaba el síndrome, mientras que del 28% restante el 1,5% lo presentaba en niveles altos, el 10,2% en niveles moderados y el 16,1% en niveles reducidos.

Por lo tanto, se cuenta con reportes y análisis que indican que la población docente es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, al existir nuevas demandas organizacionales que conllevan a multiplicidad de roles, tareas y funciones, productos del malestar y la crisis habitual del sistema educativo (Moreno, Garroza, Rodríguez, Martínez y Ferrer, 2009),

En conclusión Botero en 2012 cita en su estudio Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, que se han identificado las principales características del trabajo y de su organización que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en los docentes universitarios de los países de América Latina, retomados por esta investigación, entre las que se encuentran: multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo. Sin embargo, hay que tener presente que los contextos de trabajo varían, al igual que varían las actividades que desempeña cada profesional en su labor, por ello se hace un llamado a las organizaciones educativas para que identifiquen y evalúen en su contexto particular, tanto los factores de riesgo psicosocial, como los factores protectores de sus empleados para que de esta forma prevengan o mitiguen los impactos del burnout en sus profesionales. Se debe acudir entonces a la aplicación de las normas e instrumentos de evaluación con los que cuentan los diferentes países, para la identificación de potenciales situaciones causantes del estrés laboral crónico. En el caso colombiano, se debe retomar la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y responsabilidades a los empleadores frente a la identificación y monitoreo de factores de riesgo psicosocial y la determinación de enfermedades causadas por el estrés ocupacional.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general:

- Identificar los factores protectores y de riesgo psicosocial en los que incurren algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Describir los factores psicosociales, protectores y de riesgo en algunos docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales desde lo intra y extralaboral.
- Identificar los factores de estrés y síndrome de Bournout evidenciados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en algunos docentes encuestados de la ciudad de Manizales.
- Diferenciar las características existentes entre los factores de riesgo psicosocial, el estrés y el síndrome de Bournout que presentan algunos docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Riesgos psicosociales.

Con el propósito de sustentar la investigación llevada a cabo con algunos docentes del sector público del municipio de Manizales, en relación a la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, hemos tenido en cuenta diversos referentes teóricos, entre ellos la Organización Mundial del Trabajo, la cual propone la definición sobre los factores psicosociales del trabajo como: “las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo, las 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.

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

De igual forma en la resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, se define el riesgo psicosocial como todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales en una relación entre salud y desempeño de los trabajadores.

Es así como (Bossa 1995) define los riesgos psicosociales como un conjunto de elementos que interactúan entre sí y están conformados por el factor humano, el medio que lo rodea y la propia organización, que convergen en una carga mental y superior a la capacidad del trabajador, generando estrés y fatiga laboral.

Para Cox y Griffiths (como se citó en Soler, 2008), los riesgos psicosociales son “aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización, de la dirección y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico.” Así mismo,

Lahera y Góngora (como se citó en Soler, 2008), es considerado como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que poseen la capacidad de afectar tanto al desarrollo del trabajo, como la salud física, psíquica o social del trabajador”.

En la revisión teórica se destaca que los autores mencionan los factores intralaborales en: Medio Ambiente Físico, Diseño de la tarea, Clima Social, Organización del tiempo de trabajo.

De otro lado se menciona que los factores extra laborales, son aquellos que van relacionados directamente con el Bienestar Social Laboral, partiendo de la premisa que el individuo es analizado desde su cultura, su familia y sus emociones.

Y por último tenemos que en general varios de los autores estudiados definen los factores individuales como aquellas características particulares del individuo, en su relación con su desempeño laboral.

De igual manera se revisa la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, en la que se parte de la definición sobre los factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008 donde se define que los factores psicosociales comprenden los aspectos o condiciones intralaborales: Entendidas como aquellas características internas del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. (Citado por CARLUMA, 2007); y las condiciones extralaborales o externas a la organización: Que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Villalobos (Citado por CARLUMA, 2007, pp. 16- 27), y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de la protección social, 2010).

Desde el ámbito teórico se cuenta con la teoría de Moreno (2011) en la cual los factores psicosociales de riesgo, son factores que “amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, seguimiento, evaluación y control. Entre las más importantes que identifican son:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo
2. Son difíciles de objetivar
3. Afectan a los otros riesgos
4. Tienen escasa cobertura legal
5. Están moderados por otros factores
6. Son difíciles de modificar.

Es así como estas características dificultan la promoción, prevención y control de los riesgos psicosociales en los docentes; por las características propias de su ejercicio profesional, los docentes conforman un sector vulnerable por su carga laboral, expresiones de violencia en las aulas, contaminación auditiva, relaciones interpersonales intensas, elevado nivel de concentración/acción, diversas exigencias emocionales, entre otras; cuando las condiciones laborales no son favorables para el trabajador, éstas propician un escenario para la gestión de los riesgos y alteraciones y si estos factores no son resueltos, se podría llegar a consecuencias como lo mencionado anteriormente: enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos, trastornos mentales y del comportamiento y trastornos musculoesqueléticos. Siendo esto epidemiológicamente manejable y detectable, si se evidencia con un espacio y tiempo considerables, lo cual permita realizar un manejo oportuno y adecuado para la salud integral del docente.

2.2 Síndrome de burnout.

Es importante tener en cuenta que Herbert Freudemberger (USA) es quien en 1974, describe por primera vez este síndrome de carácter clínico. Explicaba el proceso de deterioro que se

iba tejiendo en la atención profesional y en los servicios que se prestaban en el ámbito educativo, social, sanitario, etc. Él lo definió como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (NTP 704 Ministerio del trabajo de España, Pág. 2).

El síndrome de estar quemado por el trabajo, sin embargo es más conocido por su denominación anglosajona burnout usada por primera vez por Herbert J. Freudemberger y Cristina Maslach) quien la determino como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas" (Barreiro, 2006).

El síndrome de burnout hace referencia a un fenómeno de desgaste profesional observable en los profesionales que trabajan directamente con personas. Se suele conceptuar como el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales asociadas con un compromiso intenso con los usuarios, pacientes o clientes, durante un periodo de tiempo prolongado (Pines, Aronson y Kafry, 1981). Y también se ha definido el burnout como el resultado de la discrepancia entre las expectativas y los ideales individuales del trabajador y la cruda realidad de cada día en la vida profesional (Schaufeli y Buunk, 2003).

El síndrome de burnout es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Cuando no se realiza la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales -especialmente en entornos de servicios humanos-, o no se protege adecuadamente al trabajador frente a esta consecuencia o, en todo caso, no se adapta el trabajo a la persona, el SQT puede aparecer (NTP 704 Ministerio del trabajo de España, Pág. 1).

2.3 Estrés.

Desde que Hans 1956 (Citado por Sierra, Jaime y Medina 2005), introdujo en el ámbito de la salud el término del "estrés", este se ha convertido en una de las palabras más utilizadas

por los diferentes profesionales del área de la salud, como en el lenguaje del común, desde esta época hasta nuestros días la literatura muestra una gran riqueza en conceptualización partiendo de la definición general planteada por Seyle, quien lo presenta como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo o situación estresante.

En el contexto laboral se han encontrado definiciones que van desde Lazarus y Folkman (1986, citado por Deivis y Newstrom, 1999), quienes afirman que el proceso del estrés es cognitivo pues el individuo continuamente somete a cada acontecimiento vital a un proceso de evaluación del que resulta el significado personal, así como la valoración de los recursos y acciones de afrontamiento con que cuenta, hasta la definición planteada por Deivis y Newstrom (1999), quien lo define como un término genérico que se aplica a las precisiones que la gente experimenta en la vida. Robbins (1.999 citado por Sierra et al; 2005) agrupa los agentes de estrés en los contextos laborales como ambientales, individuales, grupales, organizacionales y sociales, en este caso se ve evidenciado en el contexto laboral de los docentes, de acuerdo a los resultados de la batería nos demuestra como este (el estrés) se convierte en el máximo factor de riesgo psicosocial, de allí nuestra inclinación por la definición de Robbins puesto que para algunos docentes del sector público del municipio de Manizales el estrés lo genera todo el compendio de agentes que hacen parte de su labor.

Así mismo el estrés se puede definir como “una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”, Napione y Williams (como se citó en IEESA, 2013); al “estímulo o demanda que induzca al estado de estrés se le conoce como estresor y puede ser cualquier situación o condición ya sea externa o interna, física o psicológica”.

Para la comunidad de docentes del sector público del municipio de Manizales, la docencia es una actividad profesional que genera altas demandas, “es un trabajo definida como mentalmente muy estresante, aunque físicamente no lo sea tanto, no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde y como este se desarrolla”, (IEESA, 2013); dado que para su ejercicio se presentan relaciones interpersonales de diverso orden: con los estudiantes, padres de familia, los colegas (docentes), superiores, adicionalmente a ello se encuentra la carga laboral, el ejercicio

mental de la ejecución de la pedagogía y del cumplimiento de las metas u objetivos (de la política pública); por consiguiente las afectaciones tanto físicas como psicológicas en la población docente tendría a repercutir en sociedad en general por el enfoque social-humanista de la profesión docente.

Es evidente el alto índice de deserción por parte de algunos docentes debido al sin número de enfermedades causadas por el estrés que le genera su trabajo (Enfermedades digestivas, depresión, reumáticas, respiratorias, neuropsiquiátricas, entre muchas otras), (AP Ruiz, 1996) a esto están las problemáticas que se presentan en sus hogares, muchos de los docentes afectados por el estrés, provocan en sus familias una serie de situaciones de inconformidad y problemáticas que conducen a que este contexto también se vea afectado. No cabe la menor duda que la función docente es una profesión que exige un gran esfuerzo psicológico, y por tanto una de las profesiones que ofrece índices muy altos de enfermedades mentales, lamentablemente las condiciones que tienen algunos docentes del sector público en cuanto a su salario, motivación y nivel de satisfacción, así como los factores de estatus que han venido evolucionando a través del tiempo, y que menosprecian a esta profesión en algunos contextos sociales de nuestro país.

2.4 Teoría de Karasek

Hemos tenido en cuenta el modelo que el autor Robert Karasek formuló: El modelo demanda – control, el cual explica el estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas.

El control sobre el trabajo incluye: las oportunidades de desarrollar habilidades propias, y la autonomía que el trabajo proporciona. Las oportunidades de desarrollar habilidades propias tienen una doble vertiente:

- Obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas.
- Hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados).

La autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las del departamento o el área en la que se desempeña una determinada labor o acción. En este sentido es importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

En la formulación de Karasek las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde.

El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model) (Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990), ampliado posteriormente con la variable Apoyo Social (Johnson y Johansson, 1991); Y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model) (Siegrist, 1996, 1998); afirma que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo:

1. Las demandas psicológicas del trabajo y
2. El control que se tiene del mismo.

La dimensión demandas hace referencia a cuánto se trabaja (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.). Mientras que en la dimensión de control se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea se entiende como el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía); el control sobre las capacidades sería aquel que ejerce el sujeto sobre el desarrollo de sus capacidades. El modelo postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones. La segunda predicción del modelo hace referencia a que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, se producirán en los trabajadores cuando las demandas que requiere la labor como el control que los sujetos tienen sobre el mismo sean altas (hipótesis del aprendizaje activo) (Johnson y Johansson, 1991; Karasek y Theorell, 1990). Así el modelo indica que se producirá un aumento de la productividad en los entornos laborales que promueven el aprendizaje y el crecimiento

personal. De igual modo en situaciones laborales de escasas exigencias y escaso control se produce un entorno laboral de frustración para los colaboradores que da pie al desarrollo de conductas negativas para el trabajador y respectivamente esto se verá reflejado en la organización. El modelo que se describe se añadió la dimensión de apoyo social, ya que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social como lo evidencian algunos docentes del sector público del municipio de Manizales, presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social (Johnson y Hall, 1994). La dimensión de apoyo social hace referencia a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores.

Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (configurando el modelo demanda – control – apoyo social) y que actúa con un doble efecto:

Un apoyo social bajo constituye un factor de riesgo independiente, además de tener la capacidad de modificar el efecto de la alta tensión, que aumentaría en situación de bajo apoyo social. El apoyo social tiene dos componentes:

- ✓ Las relaciones sociales que el trabajo implica en términos cuantitativos.
- ✓ El grado de apoyo.

Este modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control:

- Activas (alta demanda, alto control).
- Pasivas (baja demanda, bajo control).
- De baja tensión, (baja demanda, alto control).
- De alta tensión (o strain: alta demanda, bajo control).

Este modelo de apoyo social en el trabajo, demuestra que la situación de trabajo es más negativa para la salud, que se caracteriza por la combinación de alta tensión y apoyo social bajo (iso-strain).

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante con relación a la salud cuando se considera cada una de ellas por separado. (Prado López, IMF Business School).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada ya que busca la utilización o aplicación de los conocimientos que se adquieren, es decir, evidenciar los conocimientos teóricos de los factores de riesgo psicosocial, el estrés, el bournout y el modelo de demanda/control de Karasek en la aplicación del instrumento en los docentes, y descriptiva puesto que se propone describir los factores protectores y de riesgo intra y extralaborales, el estrés y el bounout, y los síntomas que estos generan cuando hay alto grado de estrés y síntomas de estar quemado en el trabajo, y también es correlacional porque a partir de la descripción generada se busca determinar el nivel de riesgo, el estrés generado y los síntomas que predominan en los docentes.

3.2. Población

La aplicación de las baterías se le realizo a una muestra representativa de 140 docentes del sector público de la ciudad de Manizales, en 10 instituciones educativas escogidas de manera aleatoria.

3.3. Técnica del Instrumento

El instrumento de recolección de información utilizado fue la batería de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio de la Protección Social, cuya finalidad es la de identificar los riesgos psicosociales, de este instrumentos partió la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: (Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LA INFORMACION

4.1 Resultados

Una vez aplicado el instrumento la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social, se tuvieron los siguientes resultados: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar de los individuos, para identificar dichas condiciones se realizó la medición de las siguientes dominios compuestos cada uno de ellos por diferentes dimensiones con la finalidad de identificar el nivel de riesgo al cual están expuestos a algunos docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Manizales.

Tabla 1:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
DOMINIOS	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	29%	23%	19%	14%	15%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	23%	24%	20%	21%	13%
DEMANDAS DEL TRABAJO	11%	12%	21%	23%	33%
RECOMPENSA	25%	22%	24%	16%	14%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones del área, dicho dominio es considerada por un 52% de los docentes encuestados como un factor protector o con riesgo bajo; el 19% en un riesgo medio y el 29% en un riesgo alto, teniendo un nivel medio de riesgo promedio.

El dominio control sobre el trabajo es la posibilidad que el trabajo le ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, es la posibilidad que las personas tienen a través de su trabajo de tener iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación, manejo del cambio, claridad en el rol permitiéndole al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo, dicho dominio es considerada por un 47% de los docentes encuestados como un factor protector o con riesgo bajo; el 34% en un riesgo alto y el 20% en un riesgo medio, teniendo un nivel medio de riesgo promedio.

El dominio demandas del trabajo se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, estas pueden ser de diversas naturalezas, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, es considerado por un 56% de los docentes como un factor de riesgo muy alto; el 21 % en un riesgo medio y el 23% como factor protector o de riesgo bajo, teniendo un nivel alto de riesgo promedio.

El dominio recompensa se refiere a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, dicha retribución puede ser: financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y trato justo del trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, la posibilidad de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización, este dominio es considerado por un 47% de los docentes como factor protector o con riesgo bajo, un 30 % con riesgo alto y un 24% con un riesgo medio, teniendo un nivel medio de riesgo promedio.

Para profundizar en el nivel de riesgo de cada uno de los dominios psicosociales relacionados anteriormente, a continuación se presentara la información detallada de cada una de las dimensiones que lo constituyen.

Tabla 2:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características de liderazgo	26,4%	20,0%	22,1%	20,7%	10,7%
Relaciones sociales	22,1%	30,7%	15,7%	17,9%	13,6%
Retroalimentación de desempeño	30,7%	22,9%	17,9%	20,7%	7,9%
Relación con los colaboradores	75,7%	2,9%	1,4%	10,7%	9,3%
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	29,3%	22,9%	19,3%	13,6%	15,0%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo está compuesto por cuatro dimensiones; Características de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relaciones con los colaboradores.

Las características de liderazgo; Se refieren a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, siendo este un factor protector para el 46.4% de los docentes encuestados, el 31.4% en riesgo alto evidenciando falta de comunicación, planeación, relaciones respetuosas, falta de solución de problemas del jefe inmediato hacia sus subordinados, y un 22.1% en un riesgo medio.

Las relaciones sociales; Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto en el ejercicio con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, el apoyo social que recibe de los compañeros, las características y calidad de las interacciones de los compañeros, el trabajo en equipo, e integración. Siendo este un factor protector para el 51.8% de los docentes encuestados, el 31.5% en riesgo alto donde existen diferencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo, el grado de cohesión e integración en el

equipo es escaso o inexistente, y existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Y en riesgo medio un 15.7% de la población.

Retroalimentación del desempeño: Esta dimensión describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, permitiéndole identificar sus fortalezas y tomar acciones para mantener y mejorar su desempeño, el 28.6% retroalimentación inexistente, poco clara e inoportuna para el desarrollo y la mejora continua, del trabajo y del trabajador, y en riesgo medio el 17.9%.

Relaciones con los colaboradores: La relaciones con los colaboradores trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de los resultados, resolución de conflictos y participación, además se consideran las característica de comunicación de interacción y formas de comunicación con la factura, el 78.6% factor protector, el 20% en riesgo alto, donde los colaboradores tienen dificultades para comunicarse, relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe y dificultades en la ejecución de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. Y un 1.4% en riesgo medio, teniendo un nivel bajo de riesgo promedio.

Tabla 3:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Claridad de rol	32,1%	17,9%	13,6%	25,7%	10,7%
Capacitación	28,6%	12,1%	25,7%	22,1%	11,4%
Participación y manejo del cambio	20,7%	15,7%	32,1%	17,1%	14,3%
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	40,7%	20,0%	22,1%	12,1%	5,0%
Control y autonomía sobre el trabajo	17,1%	17,9%	20,0%	29,3%	15,7%
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	22,9%	23,6%	20,0%	20,7%	12,9%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación

El dominio de control sobre el trabajo está compuesto por cinco dimensiones; Claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, control y autonomía sobre el trabajo.

La claridad del rol es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las

funciones, y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa, siendo este un factor protector para el 50% de los docentes encuestados, el 36.4% en riesgo alto, los cuales no tienen información clara y suficiente sobre los objetivos las funciones, el margen de autoridad y el impacto que tiene el ejercicio de su trabajo al interior de las instituciones educativas y un 13.6% en un riesgo medio.

La capacitación se entiende por el desarrollo de la inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, siendo este un factor protector para el 40.7% de los docentes encuestados, para el 33.5 % un factor de riesgo alto, donde el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente o no responde a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo. Y el 25.7% de la población, con un riesgo medio.

La dimensión, participación y manejo del cambio se entiende de un conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, siendo este un factor protector para el 36.4% de los docentes encuestados, para el 31,4% un factor en riesgo alto, donde el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio y estos afectan negativamente la realización del trabajo. Y el 32.1% con un riesgo medio.

La dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos siendo este un factor protector para el 60,7% de los docentes encuestados y un 22,1% con riesgo medio y el 17,1% con un factor de riesgo alto donde el trabajo le impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades y en el que le asignan tareas para las cuales no está calificado.

El control y autonomía sobre el trabajo se refieren al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, en el que el 45% se

encuentra con un factor de riesgo alto, ya que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y organización de los tiempos laborales es restringida, el 35% de los docentes encuestados asumen este como un factor protector y el 20% con un factor de riesgo medio.

Tabla 4:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Demandas ambientales y de esfuerzo	11,4%	10,0%	28,6%	22,1%	27,9%
Demandas emocionales	17,1%	6,4%	8,6%	37,1%	30,7%
Demandas cuantitativas	17,1%	13,6%	27,1%	16,4%	25,7%
Influencia del trabajo sobre el entorno	7,9%	17,9%	18,6%	8,6%	47,1%
Exigencias de responsabilidades del cargo	13,6%	25,7%	31,4%	19,3%	10,0%
Demandas de carga mental	27,9%	16,4%	15,7%	17,9%	22,1%
Consistencia del rol	33,6%	19,3%	19,3%	12,1%	15,7%
Demandas de la jornada	25,0%	22,1%	15,7%	22,1%	15,0%
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	11,4%	12,1%	20,7%	22,9%	32,9%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

El dominio de mandas del trabajo está compuesto por 8 dimensiones; 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 y demandas de las jornada.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar del trabajo, y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan que bajo circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación dichas demandas son condiciones de tipo físico, como el ruido, la iluminación, la temperatura y la ventilación, de diseño de puesto de trabajo, de orden de aseo, de carga física y de seguridad industrial, donde el 50% de la población encuestada e encuentra en un factor de alto riesgo, donde deben hacer esfuerzos físicos que le generan, molestia, fatiga o preocupación y que afectan negativamente al desempeño del trabajo. El 28.6% con riesgo medio y para el 21.4% un factor protector, teniendo un nivel alto de riesgo promedio, en dicha dimensión.

Las demandas emocionales son situaciones efectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador; La exposición de las exigencias emocionales, demandan del trabajador

habilidad para: Entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones y sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor, siendo este un factor de riesgo alto para el 67.8% de los docentes encuestados ya que se exponen a los sentimientos emociones y trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo y deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante el ejercicio de su labor, para el 23,5% es un factor protector y el 8.6% de la población se encuentra en riesgo medio teniendo un nivel alto de riesgo promedio, en dicha dimensión.

Demandas cuantitativas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con los tiempos disponibles para hacerlo, el 42.1% de las personas se encuentran en riesgo alto ya que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para el volumen de tareas asignadas, por lo que se requiere trabajar bajo presión de tiempo, y limitar el tiempo de pausa activa, el 30.7% se encuentra con un factor protector y el 27.1% en riesgo medio teniendo un nivel alto de riesgo promedio, en dicha dimensión.

La dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral es la condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo se hacen a un individuo en su trabajo, que impactan su vida extra laboral, el 55% en riesgo muy alto, ya que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan la vida personal y familiar del trabajador, el 25.8% tienen dicha dimensión como factor protector, y el 18.6% con un riesgo medio teniendo un nivel muy alto de riesgo promedio, en dicha dimensión.

Las exigencias de responsabilidad directa del cargo, hacen alusión al conjunto de obligación implícitas en el desempeño de su cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas, en particular, esta dimensión considera la posibilidad de resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud, y seguridad de otros que tiene un impacto importante, en el área, en la empresa o en las personas, siendo este un factor protector para el 39.3 %, un 31.4% en riesgo medio y el 29.3% de la población en un riesgo muy alto ya que el trabajador, debe asumir directamente, la responsabilidad de los resultados de su área, supervisar personal, información confidencial, seguridad y salud de

otras personas, lo que exige del trabajo un esfuerzo importante para mantener el control del impacto de los diversos factores que determinan estas condiciones y lo diversos factores que la determinan.

Las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo, que implican la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información, la carga mental está determinada por las características de la información, es decir, cantidad complejidad, detalle y los tiempos que se disponen para procesarla, siendo este un factor protector para el 44.3% de los docentes encuestados, el 40% con un factor de riesgo alto, ya que la tarea les exige un importante esfuerzo de memoria, atención, o concentración sobre los estímulos o información detallada que proviene de diferentes fuentes, y un 15.7% en un riesgo medio.

La consistencia del rol, se requiere la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, como a propios del servicio que tiene un trabajador en el desempeño en su cargo, siendo este un factor protector para el 52.9% de los docentes encuestados, un 27.8% en riesgo alto evidenciando, ya que el trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo y estas pueden ir en contra de los principios éticos técnicos en calidad del servicio prestado. Y un 19.3% en un riesgo medio.

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, siendo este un factor protector para el 47.1% de los docentes encuestados, para el 37.1% en riesgo alto ya que les toca trabajar en jornadas prolongadas, sin pausas claramente establecidas y durante los días previstos para el descanso.

Tabla 5:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Recompensas derivadas de la pertenencia	47,1%	17,1%	18,6%	9,3%	7,9%
Reconocimiento y compensación	20,7%	30,0%	12,9%	16,4%	20,0%
DOMINIO RECOMPENSA	25,0%	22,1%	23,6%	15,7%	13,6%
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	18,6%	22,1%	19,3%	31,7%	21,4%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

El dominio recompensa está compuesto por dos dimensiones; Recompensas derivadas de la pertenencia, reconocimiento y compensación.

Las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se refieren al sentido de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentido de auto realización que experimenta por efectuar su trabajo, siendo este un factor protector para el 64.2% de los docentes encuestados, para el 18.6% en riesgo medio y para el 17.2 % en riesgo alto ya que no se sienten orgullosos de ser parte de la organización, tampoco están satisfechos con la tarea que realizan y perciben este tipo de trabajo como inestable teniendo un nivel medio de riesgo promedio, en dicha dimensión.

La dimensión de conocimiento y compensación es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, como estas retribuciones corresponden a reconocimiento , remuneración económica, acceso a beneficio de bienestar y posibilidades de desarrollo, siendo este un factor protector para el 50.7% de los docentes encuestados, el 29.3% en riesgo alto evidenciando falta de reconocimiento, salario inferiores, y pocas oportunidades de desarrollo al interior de la organización y un 12.9% en un riesgo medio.

Las condiciones extra laborales comprenden el entorno familiar, social y económico del trabajador, a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden inferir en la salud, y bienestar del individuo, para identificar dichas condiciones se realizó la medición de las siguientes dimensiones; con la finalidad de identificar el nivel de riesgo de algunos

docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Manizales. Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda, influencia del entorno sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo.

Tabla 6:

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES					
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	29,3%	27,9%	17,9%	18,6%	6,4%
Relaciones familiares	65,0%	25,0%	4,3%	4,3%	1,4%
Comunicación y relaciones interpersonales	30,0%	20,7%	18,6%	19,3%	11,4%
Situación económica	35,7%	20,0%	17,9%	16,4%	10,0%
Características de la vivienda	41,4%	20,0%	12,1%	20,0%	6,4%
Influencia del entorno sobre el trabajo	27,1%	10,7%	19,3%	25,0%	17,9%
Desplazamiento vivienda – trabajo	37,9%	19,3%	17,1%	19,3%	6,4%
TOTAL	37,9%	20,7%	22,1%	13,6%	12,9%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En la dimensión tiempo fuera del trabajo se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las labores, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales, realizar actividades de recreación y ocio, siendo este un factor protector para el 57.2% de los docentes encuestados, el 25% en un riesgo alto, donde la cantidad de tiempo destinado para el descanso, recreación, compartir con la familia y amigos es limitado y un 17.9% en riesgo medio.

Las relaciones familiares son entendidas como la interacción del individuo con su núcleo familiar siendo este un factor protector par el 90% de los docentes, para un 5,7% se encuentra en riesgo alto evidenciando relaciones familiares conflictivas, y recibiendo poco apoyo social de sus familias y un 4.6% de riesgo medio.

La comunicación y las relaciones interpersonales son las cualidades que caracterizan la comunicación e interacción con sus allegados y amigos, siendo este un factor protector para el 50.7% de los docentes encuestados, el 40.7% en riesgo alto evidenciando una carencia en la comunicación y relación con los integrantes del entorno social y un 18.6% en un riesgo medio.

La situación económica del grupo familiar trata de la disponibilidad de medios económicos, para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gustos básicos este es un factor protector para el 55.7% de los docentes encuestados, un factor de riesgo alto para el 26.4% ya que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y existen deudas económicas difíciles de solventar y un 17.9% en riesgo medio.

Características de la vivienda y su entorno se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar, siendo este un factor protector para el 61.4% de los docentes encuestados, un factor de riesgo alto para el 26,4% evidenciando que la ubicación y condición de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, medios de transporte o servicios de salud, y en un 12.1% en riesgo medio.

La influencia en el entorno extra-laboral en el trabajo corresponde a la incidencia de la exigencia de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, siendo este un factor de riesgo alto para el 42.9% de los docentes ya que las situaciones de la vida familiar y personal, están afectando su bienestar, rendimiento y sus relaciones con otras personas en el trabajo, factor protector para el 37.8% de los docentes encuestados y el 19.3% en un riesgo medio.

Desplazamiento y vivienda trabajo son las condiciones en las que se realiza el traslado desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido, siendo este un factor protector para el 57.2% de los docentes encuestados, un factor de riesgo alto para el 25.7% evidenciando que el transporte y la duración del desplazamiento para llegar al trabajo, es prolongado, difícil, o incómodo.

Para la población docente del sector público en particular las características intrínsecas del trabajo, las condiciones como y donde se desarrolla, las relaciones interpersonales que debe establecer con los estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo, superiores, la

carga laboral que manejan, el cumplimiento de metas que se les exige, son factores que conllevan a afectaciones tanto físicas como psicológicas, generando en la población objeto altos grados de estrés, siendo esta una respuesta del organismo ante las altas demanda que se le imponen.

Tabla 7:

ESTRÉS					
	PORCENTAJE DE PERSONAS POR NIVEL DE RIESGO				
	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
ESTRES FORMA A	13,6%	22,1%	15,0%	21,4%	27,9%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Tabla 8:

SINTOMAS DE ESTRÉS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	12,86%	19,29%	60,00%	7,86%
Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	10,71%	12,86%	42,86%	33,57%
Problemas respiratorios	3,57%	5,71%	30,00%	60,71%
Dolor de cabeza	7,86%	12,14%	55,00%	25,00%
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	4,29%	12,14%	45,00%	38,57%
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	2,86%	3,57%	22,14%	71,43%
Cambios fuertes del apetito.	4,29%	6,43%	24,29%	65,00%
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez	2,14%	2,86%	12,86%	82,14%
Dificultad en las relaciones familiares.	1,43%	2,86%	34,29%	61,43%
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	2,14%	4,29%	31,43%	62,14%
Dificultad en las relaciones con otras personas.	2,14%	2,14%	28,57%	67,14%
Sensación de aislamiento y desinterés	2,14%	3,57%	25,00%	69,29%
Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	5,00%	12,14%	47,86%	35,00%
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	3,57%	7,14%	51,43%	37,86%
Aumento en el número de accidentes de trabajo	0,71%	1,43%	10,00%	87,86%
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	2,86%	2,86%	29,29%	65,00%
Cansancio, tedio o desgano	3,57%	5,71%	53,57%	37,14%
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	1,43%	3,57%	44,29%	50,71%
Deseo de no asistir al trabajo	0,71%	1,43%	24,29%	73,57%
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	0,00%	0,71%	15,71%	83,57%
Dificultad para tomar decisiones	0,00%	0,71%	43,57%	55,71%
Deseo de cambiar de empleo.	1,43%	1,43%	18,57%	78,57%
Sentimiento de soledad y miedo.	0,71%	1,43%	22,86%	75,00%
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	1,43%	0,00%	50,00%	48,57%
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	0,71%	2,14%	60,00%	37,14%
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	0,00%	0,71%	5,00%	94,29%
Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	0,00%	0,71%	10,71%	88,57%
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	1,43%	4,29%	23,57%	70,71%
Sentimiento de que está perdiendo la razón.	0,00%	0,71%	7,86%	91,43%
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	1,43%	1,43%	24,29%	72,86%
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	0,00%	1,43%	18,57%	80,00%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Una vez aplicado el cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión suministrado por el ministerio de la protección social, se identificó que el 49.3% de los docentes encuestados cuentan con un nivel muy alto de estrés donde manifiestan poseer los siguientes malestares durante los últimos 3 meses: el 32.5% refiere que casi siempre tienen

dolores en el cuello, espalda y tensión muscular, el 23.53% presentan problemas gastrointestinales, úlceras pépticas, acidez, problemas digestivos y del colon, el 20% presentan dolores de cabeza, el 17.14% casi siempre tienen sentimiento de sobrecarga en el trabajo, 16.43% casi siempre presentan trastornos del sueño como somnolencia durante el día y desvelo en la noche y el 10.71% presentan dificultades para concentrarse y olvidos frecuentes, siendo estos los síntomas más significativos que generan un alto grado de estrés en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

El 35.7% presentan un nivel bajo de estrés y un 15% de la población encuestada un nivel medio, presentando a veces los siguientes síntomas el 60% dolores en el cuello, espalda, tensión muscular y sentimientos de angustia, preocupación o tristeza, el 55% a veces presentan dolor de cabeza, el 53.57% a veces presentan cansancio, tedio o desgano, el 51.43% a veces siente dificultad para concentrarse y presenta olvidos frecuentes, el 50% a veces presenta sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos, el 47.86% a veces se sienten sobrecargados de trabajo, el 45% a veces presentan trastornos del sueño como somnolencia durante el día y desvelo en la noche y el 42.86% a veces presentan problemas gastrointestinales, digestivos o del colón.

Y en relación a los riesgos intralaborales, el dominio de demandas del trabajo se encuentran en un factor de riesgo alto, siendo este el mayor generador de estrés, puesto que los docentes deben realizar esfuerzos físicos que les generan molestias, fatiga, preocupación, se exponen a sentimientos, emociones y tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo, y en reiteradas ocasiones deben ocultar sus verdaderas emociones y sentimientos, adicional a ello el tiempo que disponen para ejecutar su trabajo, es insuficiente en relación al volumen de tareas asignadas, por lo tanto requieren trabajar bajo presión contando con poco tiempo para las pausas activas y en consecuencia el tiempo y el esfuerzo de trabajo, afectan directamente la vida personal y familiar del docente; siendo este el riesgo más alto y el mayor generador de estrés en esta profesión.

De otro lado el síndrome de Burnout puede acabar con la vida de una persona; en este caso de la profesión como la docencia, básicamente, es un trastorno emocional provocado por el

trabajo y conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza. El Burnout es el principal originador de numerosas bajas laborales que impiden el normal funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa. El problema surge cuando los horarios no les permiten solucionar todo lo que quieren o que habían idealizado la profesión y la realidad no se parece en nada a lo que había imaginado que era. Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales o la pérdida de prestigio social son también factores que propician la aparición del Burnout.

Las profesiones como la docencia pública suelen ser una de las que más incidencia refleja en las estadísticas que existen de padecer síndrome de Burnout, porque están en contacto con personas (alumnos y los mismos compañeros de trabajo) con problemas y suelen ser ellos los que deben escuchar y deben solucionar esos problemas. La frustración en los docentes se produce cuando ven que su trabajo no es “productivo” y sienten que es baldío.

Tabla 9:

SINDROME DE BOURNOUT					
	PORCENTAJE DE PERSONAS POR ESCALA				
	MUY BAJO	BAJO	MEDIO (BAJO Y ALTO)	ALTO	MUY ALTO
AGOTAMIENTO	11,43%	7,14%	7,86%	18,57%	55,00%
CINISMO	50,00%	0,00%	24,29%	12,86%	12,86%
EFICACIA	1,43%	0,71%	0,00%	0,00%	97,86%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Tabla 10:

ENUNCIADO	NUNCA	MUY RARAS VECES	EN ALGUNAS OCASIONES A LO LARGO DEL AÑO	EN BASTANTES OCASIONES A LO LARGO DEL AÑO	FRECUENTEMENTE A LO LARGO DEL AÑO	CASI CADA DÍA	CADA DÍA
Me siento emocionalmente agota por mi trabajo	22%	41%	26%	2%	7%	1%	0%
Me siento acabado al final de la jornada	22%	34%	24%	9%	6%	4%	1%
Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo	45%	34%	11%	4%	3%	3%	0%
Trabajar todo el día realmente es estresante para mi	39%	29%	18%	4%	6%	2%	2%
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en el trabajo	7%	3%	2%	6%	18%	31%	33%
Me siento quemado por mi trabajo	62%	24%	7%	1%	3%	1%	2%
Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización	5%	2%	3%	5%	9%	21%	55%
Desde que comence el empleo, he ido perdiendo interes en mi trabajo	64%	24%	4%	0%	0%	3%	4%
He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo	63%	30%	4%	1%	1%	0%	1%
En mi opinion, soy muy bueno haciendo mi trabajo	7%	0%	1%	6%	9%	16%	61%
Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo	5%	1%	0%	3%	8%	15%	68%
He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo	3%	2%	0%	4%	15%	18%	59%
Me he vuelto mas cinico acerca de si mi trabajo vale para algo	77%	18%	2%	1%	0%	0%	1%
Dudo sobre el valor de mi trabajo	82%	14%	2%	1%	1%	0%	0%
En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas	5%	1%	2%	3%	8%	18%	64%

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En relación a esto y teniendo en cuenta los resultados obtenidos el 73.57% de los docentes se encuentran en un nivel muy alto de agotamiento, donde el 26% en algunas ocasiones durante el año se siente emocionalmente agotado por el trabajo, el 24% se siente acabado al final de la jornada, el 18% el trabajar todo el día es realmente estresante, el 18.57% tiene un riesgo bajo de agotamiento y el 7.86 % un nivel medio, el 41% muy raras veces se siente emocionalmente agotado por el trabajo, el 34% se siente acabado al final de la jornada, fatigado al levantarse en la mañana y tener que enfrentarse a otro día de trabajo y el 29% muy raras veces siente que el trabajar todo el día es estresante, el 24% muy raras veces se siente quemado por el trabajo.

El cinismo refleja una actitud de indiferencia y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor que este tiene, manifestándose en una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del mismo, el 50% de los docentes encuestados del sector público del municipio de Manizales, presentan un nivel muy bajo de cinismo, puesto que el 64% nunca ha perdido el interés por su trabajo, el 63% nunca ha perdido el entusiasmo por el trabajo, el 77% nunca ha sentido que su trabajo no vale la pena, y el 82% nunca ha dudado de su trabajo.

La eficacia profesional en los docentes es entendida como la capacidad de alcanzar los logros propuestos en el desempeño de sus funciones, es así como el 97.86% de los docentes encuestados son altamente eficaces, el 68% en el día a día se siente realizado al llevar a cabo sus funciones, el 61% siente que es bueno haciendo en lo que hace en su trabajo día a día, el 59% diariamente siente que realiza muchas cosas que valen la pena y le agregan valor a su trabajo, el 55% en su día a día siente que está haciendo una contribución eficaz a la actividad que realiza su institución educativa, el 33% siente que son capaces de resolver eficazmente los problemas que surgen en su día a día.

4.2 Conclusiones

Una vez analizados los resultados de los factores psicosociales intralaborales se pudo establecer que los dominios de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo y la recompensa, se encuentran en un nivel de riesgo medio, para los cuales se deben establecer actividades de promoción y prevención, y de esta forma mitigar los efectos perjudiciales en la salud. En relación a las dimensiones se evidencio que los docentes encuestados presentan un nivel de riesgo bajo frente a su relación con los estudiantes, esto teniendo en cuenta que existe una relación de respeto en la cual se brindan espacios de comunicación asertiva para la resolución de conflictos, promoviendo así la participación de todos. Con respecto al dominio de demandas podemos referir que se encuentra en un nivel de riesgo alto, con una importante posibilidad de asociación a respuestas de estrés alto, donde las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría (demandas ambientales y de esfuerzo, demandas emocionales, demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno), requieren de una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, de otro lado tenemos que las dimensiones con riesgo medio que están relacionadas con los factores psicosociales intralaborales son: característica de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación de desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo de cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, control y autonomía por el trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, demandas de la jornada, recompensas derivadas de la pertenencia y reconocimiento y compensación, estas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos a mediano y largo plazo.

Los resultados de los factores psicosociales extralaborales nos muestran un nivel de riesgo alto en la influencia del entorno sobre el trabajo, puesto que las situaciones de la vida personal y familiar afectan el bienestar, el rendimiento y las relaciones con las personas en el trabajo; frente al análisis de los resultados obtenidos evidenciamos que la influencia del entorno laboral, afecta directamente el entorno personal y familiar de los docentes y lo que allí se presente afecta directamente el entorno laboral, sin embargo los resultados nos demuestran que los docentes encuestados presentan buenas relaciones familiares.

De acuerdo con los factores psicosociales extralaborales se estableció que las dimensiones con nivel de riesgo medio son: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y desplazamiento vivienda, dichas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos a mediano y largo plazo. Una vez analizados los resultados de la información, pudimos evidenciar que el dominio de demandas del trabajo se encuentran en un factor de riesgo alto, siendo este el mayor generador de estrés, puesto que los docentes deben realizar esfuerzos físicos que les generan molestias, fatiga, preocupación, se exponen a sentimientos, emociones y tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo, y en reiteradas ocasiones deben ocultar sus verdaderas emociones y sentimientos, adicional a ello el tiempo que disponen para ejecutar su trabajo, es insuficiente en relación al volumen de tareas asignadas, por lo tanto requieren trabajar bajo presión contando con poco tiempo para las pausas activas y en consecuencia el tiempo y el esfuerzo de trabajo, afectan directamente la vida personal y familiar del docente; siendo este el riesgo más alto y el mayor generador de estrés en esta profesión.

Los docentes encuestados tienen un nivel de riesgo alto en los dominios de demandas del trabajo, generando así altos niveles de estrés, sin embargo el análisis del síndrome de burnout o estar quemado en el trabajo, nos muestra que los docentes encuestados se sienten agotados pero son altamente eficaces en su labor, les apasiona lo que hace, logrando así un alto sentido de pertenencia por la institución educativa y la búsqueda permanente por el cumplimiento de los objetivos que esta tiene.

CAPITULO V.

PLAN DE INTERVENCIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

Presentar una propuesta de intervención que permita mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados en los niveles de alto y muy alto riesgo, diagnosticados con la aplicación de la batería en los 140 docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Abordar cada uno de los riesgos intralaborales con niveles de alto y muy alto riesgo, presentados en algunos docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales, y de esta manera realizar un reconocimiento de las condiciones laborales que presentan, para establecer una planificación estratégica, en la cual los docentes sea participes.
- Establecer una cultura organizacional en las instituciones educativas, que permita orientar actividades hacia el mejoramiento de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, con criterios de alerta, monitorio, evaluación e intervención.
- Disponer de actividades y escenarios (pausas activas) las cuales permitan disminuir los riesgos encontrados.
- Determinar los perfiles de cargo y las competencias que se requiere de cada uno de los docentes, teniendo en cuenta los requerimientos institucionales.

METODOLOGÍA

De acuerdo a los resultados arrojados por la batería de los factores de riesgos psicosociales, se plantea un modelo metodológico de intervención que nos permite potenciar y fortalecer el trabajo en equipo, donde las estrategias metodológicas vayan encaminadas a mejorar las prácticas del área de gestión del talento humano, las cuales vayan encaminadas en función

de disminuir las brechas institucionales, y los intereses personales de los docentes, de tal manera que se aprovechen al máximo los conocimientos, las potencialidades, habilidades y actitudes tanto de los docentes como de sus directivos, teniendo en cuenta el PEI y los cambios estructurales y funcionales en las relaciones laborales que se puedan presentar en el día a día.

A continuación se describen las acciones a desarrollar de acuerdo al plan de intervención propuesto, dirigidas a los docentes encuestados del municipio de Manizales en torno a los niveles de riesgos altos encontrados después de la aplicación y análisis de la Batería de Riesgos Psicosociales antes descritos.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES ENCUESTADOS DEL MUNICIPIO DE MANIZALES		
	Conclusiones de acuerdo a los Indicadores de Riesgo	Plan de Intervención
Intra-laborales	<ul style="list-style-type: none"> • En los factores psicosociales intralaborales se pudo establecer que los dominios de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensa, se encuentran en un nivel de riesgo medio, para los cuales se deben establecer actividades de promoción y prevención, y de esta forma mitigar los efectos riesgo en la salud. 	Establecer desde el área de Bienestar Social Laboral, actividades de promoción y prevención para mitigar el nivel de riesgo en los docentes, planes y programas de desarrollo en el interior de las instituciones, las cuales ayuden a fortalecer la unión del equipo de trabajo, empoderamiento del rol, y el impacto que cada individuo tiene dentro de la organización, a través de programas de convivencia laboral, donde cada uno sea participe de estos.

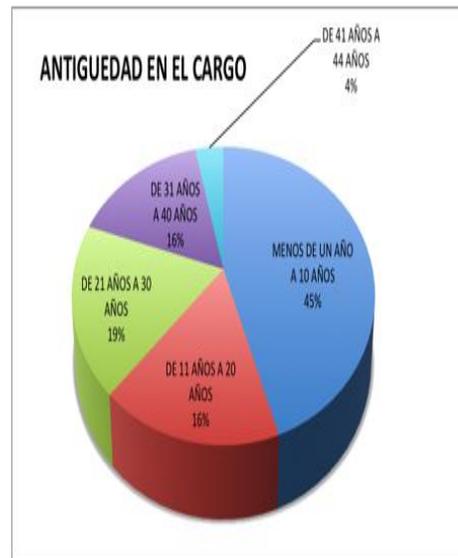
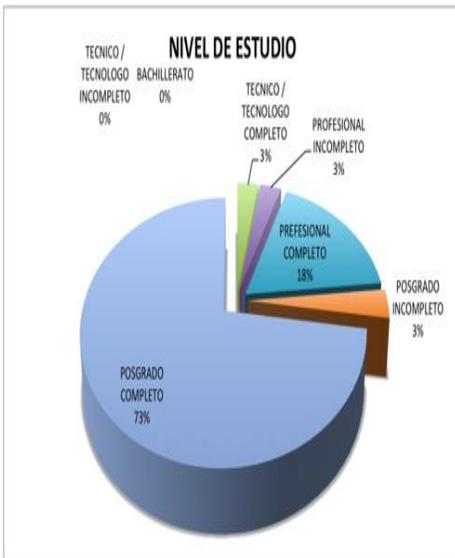
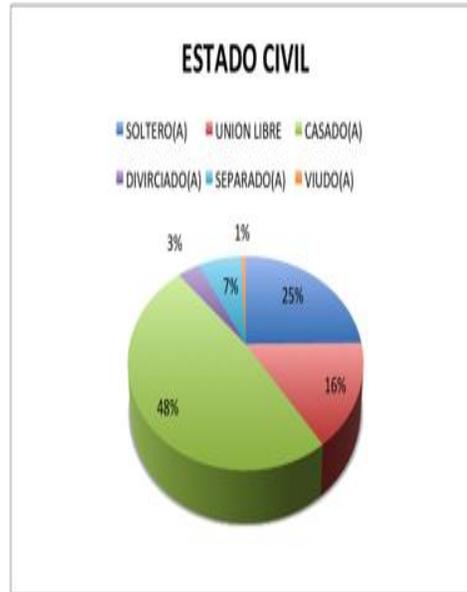
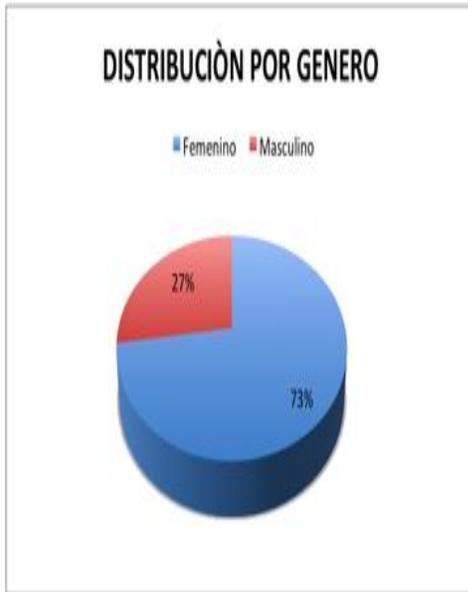
Intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • En relación a los resultados frente al dominio de demandas se encuentra en un nivel de riesgo alto, con una importante posibilidad de asociación a respuestas de estrés alto, donde las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría (demandas ambientales y de esfuerzo, demandas emocionales, demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno), requieren de una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una revisión de las funciones, responsabilidades y competencias de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, estableciendo estrategias transversales desde el Ministerio de Educación, la Secretaria de Educación, las instituciones Educativas, los directivos y los docentes que permitan establecer rutas de atención para resolver las situaciones que afectan la cotidianidad de las instituciones educativas y los procesos de enseñanza y aprendizaje. • Establecer un programa de pausas activas que le permitan a los docentes salir de la rutina durante 10 minutos en dos momentos de su jornada laboral.
Extra-laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados de los factores psicosociales extralaborales nos muestran un nivel de riesgo alto en la influencia del entorno sobre el trabajo, puesto que las situaciones de la vida personal y familiar afectan el bienestar, el rendimiento y las relaciones con las personas en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias que permitan el establecimiento de competencias frente a la administración y el manejo del tiempo, lo cual no afecte su vida personal y sus relaciones en el contexto familiar.
	<ul style="list-style-type: none"> • En relación a los resultados obtenidos se pudo 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer terapias de inteligencia emocional que

<p>Estrés</p>	<p>evidenciar que el dominio de demandas se encuentra en un nivel de riesgo alto, con una importante posibilidad de asociación a respuestas de estrés alto, donde las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría (demandas ambientales y de esfuerzo, demandas emocionales, demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno), requieren de una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>	<p>les permita a los docentes tener pensamientos selectivos, conectar pensamiento, emoción y acción, y de esta manera crear entornos de vida saludable.</p>
<p>Síndrome</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el análisis de los resultados se pudo evidenciar que los docentes encuestados tienen un nivel de riesgo alto en los dominios de demandas del trabajo, generando así altos niveles de estrés, sin embargo el análisis del síndrome de burnout o estar quemado en el trabajo, nos muestra que los docentes encuestados se sienten agotados pero son 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual la educación no se convierta en una función meramente productiva, la cual no genere tensiones al interior de las instituciones educativas y alteraciones en las relaciones de poder, sino que propenda por un mejoramiento en la calidad de vida y bienestar de los docentes. • Llevar a cabo procesos de

Buornout	altamente eficaces en su labor, les apasiona lo que hace, logrando así un alto sentido de pertenencia por la institución educativa y la búsqueda permanente por el cumplimiento de los objetivos que esta tiene.	Gestión del Desempeño a través de un Plan de Incentivos, que permita dar cumplimiento a los objetivos institucionales, con la misión y visión establecidos por la institución educativa y de esta manera ser reconocidos por sus índices de compromiso, indicadores de satisfacción de metas y de niveles de desempeño.
-----------------	--	---

El tema de la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en uno de los mayores desafíos de las instituciones en general y en especial de los profesionales o personas en general que se encargan de este tema, pues es desde su gestión con relación a las actividades que establecen, que se encargan de mitigar el riesgo en los colaboradores, en este caso de algunos docentes del sector público. Dichas actividades están orientadas a reducir los niveles de riesgo no solo para el colaborador, sino para la organización y el ambiente de trabajo en general, es por esto que nuestro plan de intervención va encaminado a realizar programas que se orienten tanto a la prevención como al control de enfermedades que se generan a causa de todos los factores de riesgo psicosociales diagnosticados con la aplicación de la batería en algunos docentes encuestados del sector público de la ciudad de Manizales.

6. ANEXOS



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, Monsalve Gerardo. (1996). Los Riesgos de Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia.
- Agudelo Palau, Angélica (2014). Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución Chipre de la ciudad de Manizales.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), Salud laboral: Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales (pp. 37-48). Barcelona: Masson.
- Davis, K. y Newstrom, J., (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw Hill.
- Giraldo, J, Aguilar, C, Arévalo, A, Sandoval, J, y Vega, D. (2005). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia 1994-2005. Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología, Universidad Santo Tomás, 2 (2), 329-349.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá: Presidencia de la Republica.
- Melia, J, L. (1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. Anuario de Psicología, 29 (3), 25-43.
- Oliver, A, Tomás, J, M, y Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: Naturaleza y poder predictivo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21 (3), 12-29.
- Peiró, J.M. y Bravo, F. (1999). Factores Psicosociales en la prevención de riesgos laborales, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15, 36-48.
- Sierra, Y., Guecha, Y. y Rodríguez, J., (2009). Diseño de un Programa para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. Bogotá: Universidad Santo Tomás
- Sierra, Y., Jaime, G, y Medina, S, (2005). Clima laboral como factor de riesgo psicosocial: Una revisión conceptual [Tesis de grado]. Bogotá: Universidad El Bosque.

- Sierra, Y. y Salgado, D. (2006). Programa de control y prevención del riesgo, basado en conductas de trabajo sanas y seguras, de una empresa del sector hotelero de Bogotá [Tesis de grado]. Bogotá: Universidad El Bosque.
- Sierra Castellanos Y. (2005). Clima Organizacional como factor de riesgo ocupacional., Universidad El Bosque; Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol. 9 No. 1, 69-76.
- Acosta, B. E., Lasso, M. I., y Pulido D. P. (2015) Condiciones Del Entorno Físico Del Trabajo Y Su Relación Con El Estrés En Empleados Públicos Del Sector Educativo En Algunas Instituciones Colombianas. Trabajo de Maestría - Universidad De Manizales.
- Aldrete, M.G., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. Revista de investigación y salud, 001 (pp. 1-10). Recuperado 17/12/2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/142/14200103.pdf>
- Botero Álvarez, C. C. (2012). Cuadernos de Administración • Universidad del Valle • Vol 28 • N°. 48 • julio - diciembre de 2012 - Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.
- De Heus, P. y Diekstra, R.(1999): Do the teachers burn out more easily? A comparison of teachers with others social professions on work stress and burnout symptoms. En R. Vandenberghe y M. Huberman (Eds.), Understanding and preventing teacher burnout (pp. 269–291). Cambridge: Cambridge University Press.
- Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública, 2 (1) (pp. 80-84).
- Extremera, N., Rey L. y Pena, M. (2010) La Docencia Perjudica Seriamente La Salud; Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. Boletín de Psicología, No. 100 - 43-54 Malaga - Madrid.
- Gil- Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse. Madrid, España: Síntesis S.A. (p. 137).
- Guerrero, N. (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral. 14ª Semana de la Salud Ocupacional. Medellín, Colombia noviembre de 2008. SURATEP S.A.

- Harnois, G. y Gabriel, P.(2000) Mental health and work: impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organisation / International Labour Organisation.
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2013); Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia
- Moreno, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., y Ferrer, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (2) (pp. 149-163). Recuperado 18/08/2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231316498005>
- Quass, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Revista Psicoperspectivas*, V (1) (pp. 65-75). Recuperado 27/11/2011 de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/35/35>
- Schaufeli, W. (2005): Burnout en profesores: una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 15-36.
- Tamayo, Leticia y Peñaloza Laura (2006: La Formación docente; una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal).
- Villalobos G. (2005). Bateria de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales/Manual General.