

**RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ALTA GERENCIA FRENTE AL ESTRES DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONCEJO DE MEDELLÍN
SEDE CLODOMIRO 2017**

**SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE HIGH MANAGEMENT RELATED TO THE
STRESS OF THE TEACHERS OF THE INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONCEJO DE
MEDELLIN HEADQUARTERS CLODOMIRO 2017**

**SANTIAGO CASAS GÓMEZ,
KANDY LORENA RIOS CUESTA²,
MARÍA FERNANDA VARGAS LÓPEZ.**

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es realizar una descripción de las variables de personalidad con mayor dificultad y consideración asociadas a la vulnerabilidad frente al estrés laboral. Los participantes en este estudio fueron los docentes de la Institución Educativa Concejo de Medellín sede Clodomiro. A partir del análisis de los resultados encontrados se pretendió identificar las variables de personalidad en los docentes y paralelo a ello la relación entre el estrés. Como técnicas o instrumento se aplicó el cuestionario de personalidad situacional (CPS) en el cual los docentes abordan en su quehacer dos fuentes del problema, entendido como problema la situación requerida para proyectar acciones efectivas de desempeño laboral y personal, con el fin de desarrollar programas de promoción y prevención, generando estrategias para afrontar situaciones estresantes.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, variables de personalidad, promoción, prevención, bienestar, estrategias para afrontar situaciones estresantes.

ABSTRACT

The main purpose of the present work consisted in the description of the personality variables that represent greater difficulty and considerations related to the vulnerability to work stress. The subjects in this study were the teachers of the Educational Institution Council of Medellín, Clodomiro headquarters. Based on the analysis of the results found, the aim was to identify personality variables and the relationship between these and work stress. The instrument applied was the Situational Personality Questionnaire (PSC), in which teachers, in their labor, deal with two sources of the problem, understanding the problem as a the situation required for the execution of effective actions of work and personal performance, in order to develop promotion and prevention programs, generating strategies to deal with stressful situations.

KEYWORDS: Personality variables, work stress, Situational Personality Questionnaire (PCS), efective actions, promotion, pevention, strategies to confront stressful situations.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo abarca la temática del trabajo multidisciplinario en la intervención del estrés laboral, siendo una problemática que no solo compete al área de la psicología sino también a la gerencia. Esta puede estar sujeta a una transformación a través de un programa de responsabilidad social empresarial; igualmente se dimensiona el rol que debe asumir la alta gerencia a partir de la toma de decisiones para la ejecución de un modelo de responsabilidad social, y la necesidad de un psicólogo frente a la intervención de las variables de personalidad asociadas al estrés, tomando igualmente como referente empoderar la situación desde la alta gerencia, haciendo frente a la toma de acciones, movilización de recursos ante este tipo de dificultades.

Como instrumento de evaluación para medir variables de personalidad en situaciones de un área laboral, se implementó la prueba psicológica

Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS),

Como indica Curto (2012), en los últimos años la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha ganado importancia para las empresas. Hasta hace poco, las iniciativas de mejora de la gestión de los Recursos Humanos provenían mayoritariamente de los representantes sindicales, por lo que el papel de la organización era totalmente pasivo. Así la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en una vía para que las empresas desarrollen políticas activas entre sus empleados como forma de mejorar su calidad de vida.

La Responsabilidad Social Empresarial, es un concepto que surgió como resultado de un cambio en la sociedad, que ha venido demandando a las empresas un comportamiento responsable hacia ella, por lo que deben llevar a cabo acciones responsables encaminadas a lograr un beneficio.

Resaltando la alta gerencia en las instituciones educativas, como encargada de promover la interacción del personal, explicada a través de una situación de acción extraída de la dinámica gerencial de la institución, una interacción educativa y de unos actores beneficiarios y comprometidos con dicha acción.

De la misma forma, Busto (1997) señala: la gerencia educativa realizada por el personal directivo actualmente ha perdido alcance y centra su atención en el desarrollo estricto de programas en la asistencia puntual y regular de los docentes, pero con las demandas de los proyectos se requiere pasar de un esquema sencillo a organizaciones que demandan cambios de actitud desde el cuerpo directivo hasta el personal docente (p.56).

Estudios realizados en Colombia sobre la relación trabajo- estrés, se estima que un 35% de los trabajadores se enfrentan al estrés laboral, y del 50% y 60% debido a esta causa se dan de bajas laborales

(Santos, 2013, p.1). Según el comité mixto organización internacional de trabajo y la organización mundial de la salud (OIT-OMS), los factores de riesgo psicosociales se consideran “Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Bambula,2010, P.1-2).

En Colombia 2 de 3 trabajadores refieren estar expuestos a factores de riesgo psicosocial durante la jornada laboral, además de esto expuestos a factores extralaborales como el contexto donde viven, situación familiar, transporte, economía, entre otros. Entre un 20 y 30% de los trabajadores refieren padecer de estrés laboral, asociado en un contexto organizacional a causales de accidentes de trabajo debido a factores psicosociales como

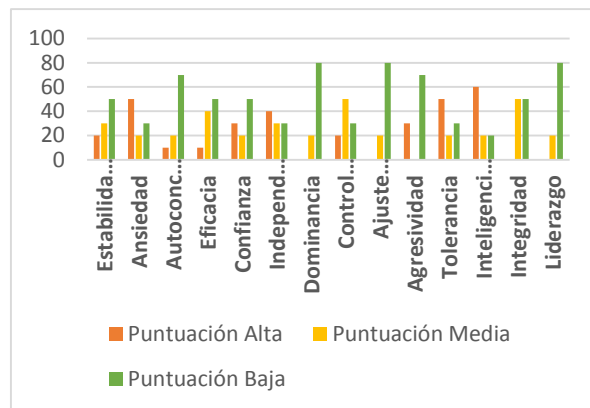
cansancio, fatiga y ritmo acelerado de trabajo.(Santos,2013, P.1-2)

Según un artículo publicado por el espectador (2015), la mayor causa de las incapacidades laborales en docentes se ha dado por estrés, ansiedad, afecciones a la voz y osteomusculares (Osorio) Ya que debido a las situaciones laborales se puede desencadenar estrés, síndrome de burn-out y como consecuencias puede causar depresiones profundas, pérdida de capacidad laboral y bajas laborales.

El estrés es considerado como reacciones del cuerpo que perjudican a la persona ante una situación angustiante. (Alicia Herrero, 2012, P.8-9). Al igual que la ansiedad al dar por situaciones estresantes

Por consiguiente, es importante tener en cuenta la salud de los docentes en las instituciones, ya que es responsabilidad de la gerencia general cumplir con el bienestar de sus vinculados. Mediante planes de promoción y prevención, gestionando y planificando la toma de acciones frente al estrés, junta con la alta

gerencia y el psicólogo, se interviene en el medio, por ende en el sujeto aumentando su calidad de vida y en específico unas adecuadas condiciones para laborar.



OBJETIVOS

Objetivo General. Identificar la importancia de la participación de la gerencia en los programas promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

Objetivos Específicos.

- Identificar las variables de personalidad asociadas a la vulnerabilidad frente al estrés.
- Proponer un plan de bienestar laboral que permita generar estrategias de afrontamiento frente a las situaciones estresantes.

- Determinar la importancia de la responsabilidad social empresarial interna, para llevar a cabo programas de bienestar frente al estrés laboral

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de presente trabajo se utilizó el método cuantitativo descriptivo, utilizando medidas y descripción de variables a fin de, identificar las variables de personalidad que tuvieran mayor relevancia, y mediante la descripción de estas, al igual que resaltar la relevancia que tiene el estrés en los docentes, tener herramientas para desarrollar planes de promoción y prevención.

RESULTADOS

Los resultados de la aplicación del cuestionario de personalidad situacional en los docentes de la Institución Educativa Concejo de Medellín, sede Clodomiro Ramírez. Arrojó en cada una de las escalas los siguientes resultados.



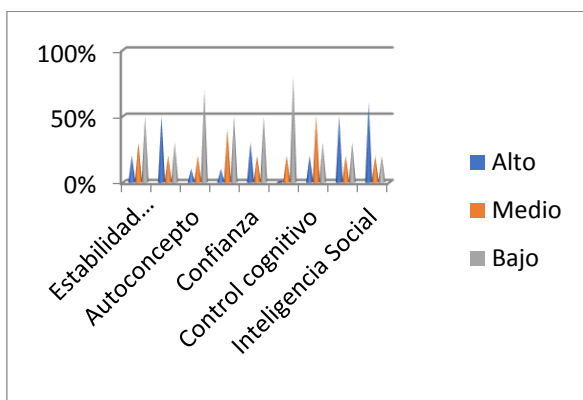
<http://www.ieconcejodemedellin.edu.co/portal/fgallery/22>

En los resultados, se puede evidenciar que una de las principales consecuencias derivadas del estrés es la ansiedad, en relación con las variables como estabilidad emocional, auto concepto, confianza, dominancia control cognitivo, sociabilidad, eficacia, tolerancia e inteligencia social, es posible que actúen en el individuo como capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes, en la correspondencia con los resultados obtenidos, se puede deducir que más del 50% de los docentes posiblemente estén en una posición de vulnerabilidad al estrés, relacionada por la presumible baja capacidad de afrontamiento ligadas a las variables de personalidad, sin embargo, dan cabida a desarrollar las habilidades

para hacer posible la competencia ante los acontecimientos estresantes.

Variables	Alto	Medio	Bajo
Estabilidad emocional	20%	30%	50%
Ansiedad	50%	20%	30%
Autoconcepto	10%	20%	70%
Eficacia	10%	40%	50%
Confianza	30%	20%	50%
Dominancia	0%	20%	80%
Control Cognitivo	20%	50%	30%
Tolerancia	50%	20%	30%
Inteligencia Social	60%	20%	20%

VARIABLES DE PERSONALIDAD RELACIONADAS AL ESTRES



DISCUSIÓN.

Se visibiliza la necesidad tomar acciones desde la alta gerencia para llevar a cabo el establecimiento de programas y políticas sobre salud laboral encaminadas a la creación, difusión y establecimiento de una cultura organizacional, así como lograr y mantener un estado de bienestar psicológico y físico del personal en su ambiente laboral para el beneficio de la institución.

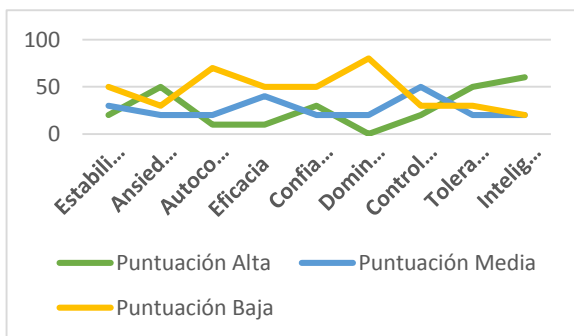
Se considera que desde la alta dirección existe el deber de apropiarse y conocer la importancia de promover la salud mental, mediante estrategias de afrontamiento que les permita a los docentes tener el conocimiento de cómo responder ante determinadas situaciones asociadas a la exposición de riesgo psicosocial y obtener un trabajo que promuevan ambientes sanos.

Lo que se busca es fomentar planes que posean el alcance para la promoción de factores protectores que favorezcan a la reducción del riesgo frente al estrés en los docentes, identificación de factores de riesgo

para el diseño de estrategias de ajuste y protección, promoción de contenidos, información y actividades en beneficio de los docentes.

CONCLUSIONES

Este estudio plantea las prácticas desde la Alta Gerencia en Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como apoyo en la gestión del psicólogo desde el punto de vista de la satisfacción laboral y factores de estrés, todo ello con el fin de contrastar el impacto positivo de prácticas laborales socialmente responsables sobre la satisfacción laboral global de los empleados.



Finalmente, en los resultados obtenidos, se evidencia que más del 50% de los docentes de la institución educativa concejo de Medellín, sede Clodomiro han presentado dificultades

en más de una de las variables de personalidad que se asociadas al estrés. Por lo cual hay un factor de vulnerabilidad frente al estrés que se hace ineludible a su intervención por medio de planes y programas que asegure la prevención ante esta problemática, los cuales de acuerdo a la resolución 2646 de 2008, son responsabilidad del empleador intervenirlos, para contrarrestar sus efectos negativos en la salud física y mental de sus colaboradores.

Se ha resaltado la importancia de que la alta gerencia en este caso, la gerencia educativa, esté comprometida con la formación de los docentes vinculados, ya que esto permite que el personal se sienta más satisfecho y orgulloso de su institución, mejorando su actitud hacia el trabajo e incrementándose el compromiso organizacional.

En relación con la Responsabilidad Empresarial (RSE) es la convicción de las autoridades de las instituciones educativas para emprender el proceso de comenzar a implementar planes

que permitan promover el bienestar de sus empleados, implicando una serie de cursos, talleres, dentro de programas de intervención con especialistas y principalmente,

reuniones con los profesores que permitan fomentar la cultura de la responsabilidad social.

BIBLIOGRAFÍA.

Romero Díaz, C.H. (2010). *Claves para una formación gerencial fundamentada en la prevención de riesgos laborales, la ergonomía y la responsabilidad social empresarial*. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA: Barcelona.

Fernández Seara, J. L., Seisdedos, N. y Mielgo, M. (2016). CPS, *Cuestionario de Personalidad Situacional (4.ª ed.)*. Madrid: TEA Ediciones.

Herrero García Alicia, (2012). *Relaciones entre variables de personalidad y manifestaciones del estrés laboral*. Universidad de valladolid: Valladolid

Seelbach González Germán Adolfo, (2012). *Teorías de la personalidad*. Red Tercer Milenio: Tlalnepantla.

Liderazgo y mercadeo, (2014). Autoestima. Universidad de Guanajuato. División de Ciencias Naturales y Exactas: Guanajuato

Ministerio de Sanidad y Consumo, (2006). *Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria*. Agencia Laín Entralgo: Madrid.

Gutierrez Strauss Ana María, (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Salud Uninorte: Barranquilla.

García Castro, C.M, Muñoz Sanchez, A. I. (2013). *Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá*. Avances en Enfermería: Bogotá

Turker, D. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, vol. 89, p. 189–204.

Brammer, S., Millington, A. y Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, vol.18, p. 1701–1719.

Valentine, S. y Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, vol. 77, p. 159–172.