

**ESTRATEGIAS DE MANEJO USADAS POR LOS REEDUCADORES DE LA
ESCUELA DE TRABAJO EL REDENTOR FRENTE AL RIESGO
PSICOSOCIAL**

**DIANA LORENA ABRIL RODRIGUEZ
CLAUDIA LILIANA CÁRDENAS GALINDO
LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C – 2013**

**ESTRATEGIAS DE MANEJO USADAS POR LOS REEDUCADORES DE LA
ESCUELA DE TRABAJO EL REDENTOR FRENTE AL RIESGO
PSICOSOCIAL**

**DIANA LORENA ABRIL RODRIGUEZ
CLAUDIA LILIANA CÁRDENAS GALINDO
LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO**

**Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gestión
Humana de las Organizaciones**

**Asesora: ALBA LUCIA MORENO VELA
Psicóloga**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C – 2013**

Tabla de Contenido

Resumen	2
Introducción	4
Planteamiento del Problema.....	6
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación	12
Contexto Institucional.....	15
Marco Teórico	23
Reeducador	23
Riesgos Psicosociales	27
Características de la Tarea.	33
Organización Del Tiempo De Trabajo.	35
Estrategias De Intervención - Estrategias De Manejo	37
Recursos O Impedimentos Internos.	40
Recursos O Impedimentos Externos.	42
Método.....	45
Resultados.....	49
Discusión	74
Conclusiones	87
Referencias.....	93
Apéndice A. Matriz de Categorías	
Apéndice B. Formato de Entrevista	
Apéndice C. Matriz Relación Categorías y Preguntas	

Índice de Tablas y Gráficas

Gráfica 1. Mapa de operación por procesos. Fuente: Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.....	21
Gráfica 2. Organigrama. Fuente: Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.....	22
Tabla 1. Estadística sistema de responsabilidad penal 2011 – 2012.....	10
Tabla 2. Instituciones Centro Educativo Amigoniano.	20
Tabla 3. Áreas de trabajo y cargos.....	23
Tabla 4. Matriz categorial.....	45

Resumen

Este trabajo de investigación identifica las estrategias de manejo utilizadas por los Reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor para el afrontamiento de los riesgos psicosociales a los que están expuestos por el rol que desempeñan. El estudio fue de tipo hermenéutico cualitativo, con carácter descriptivo interpretativo. Se utilizó como herramienta la entrevista semiestructurada. Los resultados evidencian que los Reeducadores usan como principales estrategias de manejo del estrés, la vocación por su trabajo, sentido humano, su autoestima, tolerancia, paciencia, asertividad e inteligencia emocional, lo que permite el adecuado cumplimiento del encargo social. Las recomendaciones van dirigidas al diseño de programas de bienestar y salud mental que contribuyan al bienestar laboral y calidad de vida de los reeducadores.

Palabras Claves: Reeducador, Riesgos Psicosociales, Estrategias de manejo, Bienestar Laboral y Salud mental.

Abstract

This research work identifies management strategies that Reeducator used in the work school el Redentor for psychosocial risk coping, because there are exposed to them. The research was qualitative hermeneutic, a descriptive interpretive. IT Was used as a semi-structured interview tool. The results show that reeducators use stress management strategies like, vocation for their work, human sense, esteem tolerance, patience, assertiveness and emotional

intelligence, all of them could an appropriate compliance .the recomendations are targeted to design of welfare programs and mental health that help to labor welfare and improve quality life of Reeducators

Key Words: Reeducator, Psychosocial Risk, Management Strategies, Labor Welfare and Mental Health

Introducción

El presente trabajo pretende generar un aporte para los reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor, por medio de la identificación de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos en el día a día, y además las estrategias de manejo que usan los reeducadores a fin de disminuir la posibilidad de enfrenarse al estrés.

Los Reeducadores, son aquellas personas que centran su quehacer en brindar un constante acompañamiento a los jóvenes, asumiendo el rol de guía, orientador, o incluso pueden ser considerados como un padre o una madre. Ellos a través de intervenciones pedagógicas y terapéuticas, ayudan a los jóvenes a identificar y mejorar aquellos comportamientos que los llevaron a la vida delictiva, y de esta manera encausar su proyecto de vida a caminos diferentes enmarcados en la buena conducta y la definición de metas productivas y estilos de vida positivos.

Para dar inicio al tema central es necesario abordar lo relacionado con el sistema de responsabilidad penal para adolescentes en Colombia, el cual está regido por la ley de infancia y adolescencia ley 1098 de 2006, la cual contempla 3 medidas de privación de la libertad para jóvenes infractores de la ley, como son: Centro Transitorio (C.T.), Internamiento Preventivo (I.P.) y Centro de Atención Especializado (C.A.E.).

Luego, se define como primera categoría el término de Reeducador, y el perfil requerido para ejercer la labor, incluyendo las características y principios dados para la intervención pedagógica Amigoniana emitida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.

La segunda categoría definida en esta investigación son los riesgos psicosociales, de los cuales se eligen; las características de la tarea y la

organización del trabajo, como los dos aspectos a tener en cuenta en este trabajo.

La tercera y última categoría son las estrategias de manejo, la cuales definen aquellas alternativas o características que los reeducadores han aplicado para enfrentar los riesgos psicosociales y disminuir la probabilidad de enfrentar el estrés laboral.

Los resultados de la investigación servirán como insumo a las directivas y al departamento de gestión humana para el diseño e implementación de un programa de bienestar dirigido a propender por la salud mental de sus trabajadores, lo cual permitirá aportar a una mejor calidad de vida.

Planteamiento del Problema

En cualquier ambiente laboral, las personas se ven expuestas a diferentes factores de riesgos que pueden afectar la salud, ya que su presencia podría ocasionar un accidente laboral o una enfermedad profesional. Dentro de aquellos factores de riesgos que podrían generar un accidente de trabajo se encuentran los riesgos eléctricos, mecánicos, riesgos de origen social (inseguridad), y de origen natural (terremotos, inundaciones etc.). Por otra parte, aquellos riesgos que podrían desarrollar una enfermedad profesional son los físicos, químicos, ergonómicos, biológicos y los psicosociales.

El presente trabajo se enfoca especialmente en los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los EDUCADORES (REEDUCADORES) que trabajan en la Escuela de trabajo el Redentor y en indagar sobre las estrategias que han desarrollado para manejarlos y mantenerse activos y efectivos en su labor.

Sin embargo, antes de hablar de los REEDUCADORES, es importante dar un vistazo al sistema de responsabilidad penal para adolescentes en Colombia, el cual está regido por la ley de infancia y adolescencia (ley 1098 de 2006), la cual contempla 3 medidas de privación de la libertad para jóvenes infractores de la ley, estas son:

- a) *Centro Transitorio (C.T.)*; primer momento después de que el joven es detenido por la policía de infancia y adolescencia. El tiempo de permanencia es de 36 horas, las cuales sirven para que un juez de garantías determine la legalidad de la captura.
- b) *Internamiento Preventivo (I.P.)*; en el momento de legalización de la captura, se determina esta medida, la cual da el tiempo necesario para la investigación del delito y, citaciones a audiencias con las cuales se

determinara la culpabilidad o inocencia del adolescente frente al delito investigado.

- c) *Centro de Atención Especializado (C.A.E.)*; cuando el adolescente es encontrado culpable, y de acuerdo con el delito cometido, el juez determina el tiempo de privación de la libertad.

Para el año 2011 y lo transcurrido hasta septiembre de 2012, en las modalidades de internamiento preventivo (IP) y Centro de Atención Especializado el Centro Educativo Amigoniano (CEA) atendió el siguiente número de jóvenes:

Tabla 1. Estadística sistema de responsabilidad penal 2011 – 2012.

AÑO	I.P.	C.A.E.
2.011 (Enero a Diciembre)	2.403	4.386
2.012 (Enero a Septiembre)	2.409	3.766

Fuente: Escuela de Trabajo El Redentor.

Mencionando nuevamente la labor realizada por los reeducadores, es necesario aclarar que los trabajadores que se dedican a labores asistenciales como la reeducación, conforman un grupo profesional propenso al padecimiento del denominado síndrome del burnout y otras alteraciones en la salud debido a las condiciones altamente estresantes en las cuales se desarrolla su labor, específicamente en las instituciones que ofertan servicios de atención en rehabilitación social, en adicciones, reeducación o en general procesos terapéuticos, se enfrentan a factores de riesgo psicosocial como; sobrecarga laboral, presión generada por el tipo de trabajo y población atendida, esfuerzo mental, contenido de la tarea y relaciones humanas entre otros. Riesgos que no son tan evidentes como los factores de riesgos físicos, químicos o ergonómicos, pero que sin embargo generan gran impacto sobre los niveles de estrés y la calidad de vida laboral.

La Resolución 2646 de 2008, específicamente el Art. 6, clasifica los factores intralaborales que deben tener en cuenta las organizaciones en la evaluación de riesgo psicosocial, estos son: Gestión organizacional, características de la organización, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona- tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficio recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y, programas de capacitación y formación a los trabajadores.

El Art. 7 de la misma resolución habla de los factores de riesgo psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores, los cuales son: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir del trabajo a la casa y viceversa, pertenencia a red social de apoyo, características de la vivienda y acceso a servicios de salud.

Finalmente el Art. 8 habla de los factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador, los cuales son: a) Información sociodemográfica incluyendo datos como; sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo y tiempo de antigüedad en el cargo. b) características de personalidad y estilos de afrontamiento y c) condiciones de salud.

Hablando puntualmente de las personas que ejercen el cargo de REEDUCADOR en centros reeducativos, los efectos del manejo inadecuado de los riesgos psicosociales constituyen un hecho especialmente preocupante debido a que el peso de la intervención pedagógica y terapéutica recae en dichos profesionales. Esta situación es especialmente crítica en varios sentidos:

a) El aumento en la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad profesional o un accidente laboral, debido a que la exposición a los factores de riesgo psicosocial es permanente.

- b) El impacto sobre las causas de ausentismo laboral, ya que el cansancio y mal manejo de la tensión podrían ocasionar ausencias no justificadas al trabajo.
- c) El aumento en la rotación de personal, ocasionada por el agotamiento y la alta exigencia de la labor en el día a día.
- d) Las intervenciones pedagógicas y terapéuticas realizadas por los educadores a los jóvenes usuarios del programa podría disminuir en cuanto a la cantidad o calidad. Esto a su vez ocasiona desmotivación por el trabajo, lo que disminuye la posibilidad de generar intervenciones efectivas y que impacten de manera positiva la orientación de un estilo de vida positiva en los jóvenes que atiende la institución.

El desempeño profesional de los Reeducadores de la Escuela de Trabajo El Redentor, está caracterizado principalmente por el establecimiento de contacto directo y permanente con los jóvenes institucionalizados. Esta relación educador-usuario puede favorecer la aparición de situaciones de tensión las cuales, si se mantienen a lo largo del tiempo, acaban por deteriorar el bienestar laboral de estos reeducadores. Dicha tensión, se puede convertir en crónica, y conlleva al aumento de niveles de estrés, lo que podría desarrollar el denominado síndrome de "burnout" y otras patologías psicológicas o físicas.

De acuerdo con lo anterior, cuando las personas se enfrentan ante situaciones tensionantes o generadoras de estrés asumen diferentes alternativas o estrategias en beneficio de disminuir el desgaste, estas estrategias pueden denominarse "estrategias de afrontamiento" como lo define Martínez, E (2011), como "la defensividad psicológica asumida por las personas ante estresores internos o externos". "De acuerdo con el enfoque psicológico estos son denominados de diferentes maneras: El psicoanálisis los llama mecanismos de defensa, la terapia cognitiva los denomina estrategias de afrontamiento, nombre usado por la terapia metacognitiva y pasividades y actividades nombrada por la terapia centrada en el sentido (logoterapia)".

Todo lo anteriormente expuesto hace necesario el indagar acerca de ¿Cuáles son las estrategias de manejo de riesgo psicosocial utilizadas por los Reeducadores que atienden jóvenes pertenecientes al sistema de responsabilidad penal para adolescentes en La Escuela de Trabajo El Redentor?, con el fin de generar acciones que permitan crear, fortalecer o replantear estas estrategias, contribuyendo a disminuir el impacto de dichos factores de riesgo sobre la salud y calidad de vida de quienes laboran directamente con procesos pedagógicos reeducativos.

Objetivo General

Determinar cuáles son las estrategias de manejo de riesgo psicosocial utilizadas por los Reeducadores que atienden jóvenes pertenecientes al sistema de responsabilidad penal para adolescentes en La Escuela de Trabajo El Redentor, con el propósito de generar información que permita orientar estrategias que propendan por el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Objetivos Específicos

Identificar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los educadores (reeducadores) de la Escuela de trabajo el Redentor.

Establecer cuáles son las estrategias de manejo utilizadas por los educadores frente a los riesgos psicosociales identificados.

Evidenciar cómo las estrategias de manejo influyen en el bienestar y la calidad de vida de los educadores que laboran en la Escuela de Trabajo el Redentor.

Justificación

La Escuela de trabajo el Redentor es una empresa de servicios sociales dedicada a atender jóvenes (hombres y mujeres) que pertenecen al sistema de responsabilidad penal para adolescentes (siendo operador de este sistema, de acuerdo con la ley 1098 de 2006. Cuenta con un capital humano invaluable, y se hace invaluable en la medida que los “Colaboradores Amigonianos” (término utilizado para referirse a los trabajadores), invierten sus conocimientos, tiempo, motivación y energía en la adecuada atención de estos jóvenes.

Esta dedicación en algunos casos hace que los tiempos de permanencia y dedicación dentro de la institución generen cansancio y tensión, lo que a su vez puede aumentar la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales o el inicio de enfermedades profesionales. Razón por la cual es importante direccionar mayores esfuerzos para el crecimiento continuo del capital humano, apuntando a que su labor diaria sea cada vez más cualificada, por medio de un adecuado manejo de la tensión y el estrés.

La estabilidad laboral, la acogida, el buen trato por parte de las directivas y las diferentes actividades ofrecidas a los trabajadores, generan un sentimiento de gratitud y de pertenencia institucional. Sin embargo, el concepto de “Bienestar” debe ir más lejos, debe tener una mirada más amplia e integral, permitiendo que los colaboradores, a pesar del riesgo psicosocial al cual se encuentran expuestos, tengan un alto nivel de salud mental

En este orden de ideas, se hace necesario inicialmente identificar los riesgos predominantes a nivel psicosocial, ya que aspectos como la tensión, el estrés, el contacto con la población usuaria del programa y el número de responsabilidades entre otras, pueden afectar no solo el desempeño laboral, sino que al mismo tiempo pueden influir en el nivel de salud física y mental de todos los trabajadores.

Algunos efectos a nivel del comportamiento que se relacionan con un manejo inadecuado del estrés pueden ser entre otros; el uso constante de sustancias psicoactivas como el cigarrillo y el alcohol y comportamientos agresivos a nivel social o familiar.

La continua exposición a los factores de riesgo psicosocial, puede producir mayor desgaste mental, teniendo en cuenta que el esfuerzo mental que se debe realizar para el cumplimiento de las tareas se hace cada vez más grande, toda vez que aspectos como; permanecer en alerta y atentos a todas las posibles situaciones irregulares, el realizar intervención individual y grupal frente a la conducta delictiva, conciliación y negociación frente a conductas agresivas entre los jóvenes y demás tareas propias de la labor reeducativa, incrementa los niveles de estrés y posibles dificultades a nivel personal y organizacional.

La carga de trabajo mental tiene efectos psicológicos, fisiológicos y conductuales a corto, mediano y largo plazo que afectan el desempeño de las personas, siendo las siguientes características las observadas más frecuentemente, tal como refiere González & Gutiérrez, (2006) los cambios de humor y la ansiedad. Esto hace que se incremente la presión sanguínea y ritmo cardiaco durante los periodos más demandantes del trabajo (esto reportado en los estudios realizados por Shapiro, Goldstein y Hug en 1991). A nivel de respuestas sobre el comportamiento (Coway, Vickers, Ward, y Rahe 1981), encontraron que cuando las personas se exponen a grandes cargas de trabajo, se pueden observar conductas o hábitos insanos como el fumar, beber café, comer en exceso o consumir bebidas alcohólicas.

De otra parte, y teniendo en cuenta que los Reeducadores al igual que otro tipo de trabajadores asistenciales están expuestos a riesgos psicosociales relacionados con cansancio emocional, despersonalización y disminución del logro personal, "síndrome de Burnout", (Maslach, C & Jackson, S 1981) causantes a su vez de otra serie de manifestaciones de estrés, y que revisada la literatura existente se evidencia que la mayoría de estudios han estado

dirigidos a grupos de educadores que trabajan con población normalizada (secundaria, universitaria) se identifica la necesidad de realizar una aproximación con los grupos de reeducadores, como los que trabajan en la Escuela de trabajo el Redentor.

La labor del Reeducador se adelanta con menores en situación de protección o reforma, cuya exposición a esta clase de riesgos se aumenta por el tipo de relaciones que se establecen con ellos y al tipo de intervención psicopedagógica que se genera, de las estrategias de manejo de riesgo psicosocial que son utilizadas por ellos en el desarrollo de su rol y actividad cotidiana, de tal forma que los resultados obtenidos en esta investigación, se conviertan en un insumo para que Reeducadores de otras instituciones de esta misma comunidad educativa, puedan replicarlas a través de la formulación, diseño e implementación de un programa de bienestar laboral que vaya de la mano con las políticas institucionales y que impacte directamente en la calidad del trabajo y calidad de vida de sus colaboradores y a futuro convertirse en modelo para otras instituciones de servicio social similar a ésta, permitiendo evidenciar las necesidades principales sobre el adecuado manejo de riesgo psicológico y social de sus trabajadores que deben ser atendidas en beneficio no solo en la calidad el trabajo realizado sino en el desarrollo del capital humano. Esto se convierte en una fortaleza para el departamento de gestión humana, ya que en este tipo de instituciones donde la prioridad es la atención a los jóvenes, también se convertirá en prioridad el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

El Centro Educativo Amigoniano – CEA, en todas sus instituciones, entre ellas la ETER, cuenta con programas de desarrollo del talento humano que están a cargo del área de Gestión Humana, los cuales afianzan el desarrollo de todo el personal, con un enfoque especial hacia los Reeducadores, por el rol tan importante que desempeñan, toda vez que éstos con su desempeño individual apuntan al cumplimiento de las metas institucionales, la misión y la visión.

Por eso, a través del programa de capacitación se desarrollan las competencias del saber y del hacer, fortaleciéndoles sus conocimientos y mejorando sus habilidades y capacidades. Dentro del programa de bienestar laboral, se propende por incrementar la motivación, mejorar el clima laboral, buscando con esto que la calidad de vida de cada uno de los colaboradores sea cada día mejor, con el fin de disminuir o eliminar los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos por el trabajo que realizan.

Contexto Institucional

El Centro Educativo Amigoniano, es una Institución de Reeducción, sin ánimo de lucro, con Domicilio en la ciudad de Bogotá. Dirigida y administrada por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de los Dolores, que centra su quehacer, en servir Programas Reeducativos, desde la perspectiva de la Pedagogía Amigoniana. La responsabilidad social encomendada está al servicio de los (las) jóvenes sujetos del Sistema de Responsabilidad Penal Juvenil, para que participen conjuntamente con sus familias en un programa de Atención Integral que les facilite la convivencia social y el mejoramiento de la calidad de vida. Se propone en su visión ser una institución reconocida por su labor Pedagógica – Reeducativa puesta al servicio de la Atención Integral de los (las) jóvenes sujetos del sistema de responsabilidad penal juvenil y sus familias, en procura de facilitar el crecimiento individual, grupal, familiar y contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida y la convivencia social.

Reseña Histórica:

El Centro Educativo Amigoniano es una institución de reeducación con carácter cerrado, está ubicado en la ciudad de Bogotá, Colombia. Propiedad del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F.), dirigida y administrada por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de Los Dolores, que centra su quehacer en servir programas reeducativos desde la perspectiva de la Pedagogía Amigoniana, y la Convención Internacional de los Derechos de la Niñez y la Ley de Infancia y Adolescencia.

La institución se fundó en 1952. El 17 de Febrero de 1956 el presidente de la república y el entonces ministro de justicia, firmaron el decreto Número 0317/56, que en apartado (b) del artículo único decía: (el Centro de Observación para menores varones, continuará llamándose “Escuela de Trabajo el Redentor”). Para esta fecha, la escuela contaba con 160 menores. Desde la fecha de la fundación hasta el año de 1961, la escuela fue dirigida y administrada por la Comunidad de Religiosos Terciarios Capuchinos.

En el periodo comprendido entre 1962 – 1985 El programa es dirigido y administrado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F.).

En 1986, La Congregación recibe nuevamente la Institución, acogiendo en esta época a los menores que se encontraban en el Centro de Recepción (CER).

En diciembre de 1991 Se inicia el traslado a la Escuela de Trabajo El Redentor (ETER), de los menores que por ese entonces se encontraban reclusos en los patios de menores de los Centros Carcelarios; a partir de esta fecha la institución queda constituida de régimen cerrado, bajo los artículos 204, 208, 209, y 240 del código del menor.

En 1994 se inicia el proceso de reestructuración del área académica, implementándose la realización de actividades de capacitación y formación para

educadores; se elabora y presenta propuesta curricular a la Secretaria de Educación del Distrito Capital y se concede la licencia de iniciación de labores para el Centro Educativo Amigoniano; también en ese año abre sus puertas a los menores infractores usuarios de sustancias psicoactivas La Comunidad Terapéutica VIVE.

En 1999 Se asume el Centro de Atención para Niñas Infractoras, denominándosele “Hogar Femenino Luís Amigo” y se reconoce como CENTRO EDUCATIVO AMIGONIANO (CEA) a la unión de las tres instituciones:

- Escuela de Trabajo el Redentor (ETER)
- Hogar Femenino Luís Amigo (HOFLA)
- Centro de Recepción y Observación (CETA).

Se dio inicio a la implementación de la Ley 1098 de 2006. Ley de Responsabilidad Penal Juvenil y con ella se inician dos modalidades de atención. Centro Especializado para Internamiento Preventivo con 25 cupos y Centro Especializado para la Privación de la Libertad con 25 cupos (Marzo 15 de 2007).

En el transcurso del segundo semestre del 2011 se adelantaron adecuaciones a fin de dar apertura a la cuarta sede del Centro Educativo Amigoniano llamado CIPA: (Centro de Internamiento preventivo Amigoniano), y en el año 2012 se inauguran dos sedes más en Soacha y en Bogotá, conformando el Centro Educativo Amigoniano - CEA de la siguiente manera y atendiendo las siguientes modalidades:

Tabla 2. Instituciones Centro Educativo Amigoniano.

INSTITUCIÓN	MODALIDAD	DIRECCIÓN
Escuela de Trabajo el Redentor (ETER)	Centro de Atención Especializado.	Tranv. 30 # 57- 01 sur.
Centro de Internamiento	Internamiento Preventivo.	Tranv. 30 # 57- 23 sur.

Preventivo Amigoniano (CIPA)			
Hogar Femenino Luis Amigo (HOFLA)	Responsabilidad penal para adolescentes (mujeres)		Tranv. 30 # 57- 55 sur.
Centro Transitorio Amigoniano (CETA)	Centro Transitorio.		Kr. 30 # 11-25 piso 1.
Centro de Atención Especializado ZARAGOZA	Centro de Atención Especializado.		Soacha, vereda Panamá
Centro de Atención Especializado BOSCONIA	Centro de Atención Especializado.		Cll. 18 # Barrio Santa Fe

Fuente: Escuela de Trabajo El Redentor.

Mapa de Procesos:



Gráfica 1. Mapa de operación por procesos. Fuente: Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.

Organigrama:



Gráfica 2. Organigrama. Fuente: Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.

De acuerdo con las áreas de trabajo y cargos, se cuenta con el siguiente personal:

Tabla 3. Áreas de trabajo y cargos

CARGO DEL COLABORADOR	TOTAL	ETER	CETA	CIPA	HOFLA	ZARAGOZA	BOSCONIA
AMIGONIANO							
ALMACENISTA	2	1	0	1	0	0	0
ASISTENTE CONTABLE	1	1	0	0	0	0	0
ASISTENTE DE PERSONAL	1	1	0	0	0	0	0
AUXILIAR CONTABLE	1	1	0	0	0	0	0
AUXILIAR DIURNO	17	6	7	1	0	3	0
AUXILIAR DE ENFERMERIA	5	1	1	1	0	1	1
AUXILIAR DE FARMACIA	1	1	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE	3	2	0	0	1	0	0
MANTENIMIENTO							
AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	2	1	0	1	0	0	0
AUXILIAR NOCTURNO	48	29	7	8	2	1	1
AUXILIAR DE SERVICIOS	0	0	0	0	0	0	0
GENERALES							
CONDUCTOR Y MENSAJERO	3	3	0	0	0	0	0
CONTADOR	1	1	0	0	0	0	0
COORD NOCTUNRO	1	1	0	0	0	0	0
COORDINADOR DE	2	1	0	1	0	0	0
ATENCION Y FORMACION							
INTEGRAL							
COORDINADOR(A)	13	4	2	2	2	2	1
PEDAGOGICO							
COORDINADOR(A) DE	1	1	0	0	0	0	0
COMPRAS Y CONTRATACION							
DE SERVICIOS							
COORDIANDOR(A) GESTION	1	1	0	0	0	0	0
HUMANA							
COORDIANDOR(A) TECNICO	2	1	0	1	0	0	0
REEDUCADOR	76	34	11	16	9	2	4
REEDUCADOR	14	8	2	4	0	0	0
ESPECIALIZADO							
INGENIERO DE SISTEMAS	1	1	0	0	0	0	0
INSTRUCTOR TECNICO	19	9	2	5	3	0	0
MANTENIMIENTO	3	2	0	1	0	0	0
MEDICO	2	1	0	1	0	0	0
NUTROCIONISTA	2	1	0	1	0	0	0
ODONTOLOGO(A)	2	1	0	1	0	0	0
PORTERO	6	1	3	1	1	0	0
PSICOLOGO(A)	21	10	3	4	2	1	1

PSIQUIATRA	1	1	0	0	0	0	0
SECRETARIA	9	5	1	2	1	0	0
SECRETARIA DE CALIDAD	1	1	0	0	0	0	0
SERVICIOS GENERALES	36	18	6	6	3	1	2
SUBDIRECTOR	1	1	0	0	0	0	0
TRABAJADOR(A) SOCIAL	18	9	3	3	2	0	1
TOTAL:	317	160	48	61	26	11	11

Fuente: Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos.

Valores Institucionales: La labor pedagógica está encaminada a la resignificación de los valores, buscando con ello preparar al joven para un proceso de socialización de acuerdo a las necesidades personales y comunitarias. Los valores institucionales son:

Justicia: Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

Respeto: Sentimiento que lleva a reconocer, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus derechos; ya sea por sus conocimientos, experiencias o valor como persona.

Solidaridad: *Es uno de los principios básicos de la concepción cristiana de la organización social y política, y constituye el fin y el motivo primario del valor de la organización social. Su importancia es radical para el buen desarrollo de una doctrina social sana, y es de singular interés para el estudio del hombre en sociedad y de la sociedad misma.*

Responsabilidad: *Es la virtud individual de concebir libre y conscientemente las consecuencias de un hecho a partir de nuestra conducta.*

Marco Teórico

Reeducador

Según lo refiere Bohórquez, O. (2009) la Pedagogía Reeducativa surge como profesión en España a finales del siglo XIX, la cual va de la mano con la fundación de la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, quienes apoyan la intervención reeducativa en la psicología experimental.

Los Terciarios Capuchinos llegan a Colombia, específicamente al departamento de Antioquia en la institución Escuela de Trabajo San José. Aquí inician dictando cursos en Psicopedagogía. Con el tiempo estos cursos van avanzando hasta que en el año 1984 se obtiene la licencia para iniciar como programa universitario la Licenciatura en Pedagogía Reeducativa.

El objeto de estudio de la Pedagogía Reeducativa ha girado en torno a las dificultades de comportamiento, vulnerabilidad social y los problemas de adicción, dirigiendo su labor en mayor proporción a los menores de edad, que tienen problemas o dificultades con la ley o con el consumo de sustancias psicoactivas, como es el caso de los jóvenes que se encuentran internos en la ETER, en proceso de reeducación y de resocialización, como operadores del sistema de responsabilidad penal para adolescentes.

Desde una lectura de los signos de los tiempos, y basados en la realidad que enfrentan niños, niñas y adolescentes, donde se encuentran aspectos como la pobreza extrema, falta de afecto y dificultades familiares entre otras, se hace necesario el contar con la presencia del Pedagogo Reeducador quien cuenta con el perfil requerido para entender los procesos de socialización y así plantear alternativas que permitan la superación de dichas dificultades y la proyección a estilos de vida diferentes.

El pedagogo Calderón, Juan José, en su ensayo “el quehacer del Pedagogo Reeducador” 2011, nos invita a:

Comprender que el objeto de estudio de la pedagogía reeducativa son LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN, nos permite visualizar la importancia que dentro de la cotidianidad tiene el ejercicio de nuestra labor y nos lleva a pensarla y reconocerla como una praxis de la pedagogía social, es por esto que resulta conveniente incrementar con mayor dedicación la reflexión y teorización de la misma. (párr. 3)

Es necesario aclarar que la actuación del Pedagogo Reeducador como profesional de las ciencias sociales, no es un elemento de interferencia entre las prácticas de los psicólogos y los educadores, puesto que se trata de disciplinas distintas.

Para referir más en detalle la labor del Pedagogo Reeducador, se debe decir que es un profesional que contribuye a la identificación y análisis de los problemas que se presentan en el mundo interno de la persona, así como en el medio familiar, escolar y comunitario, está capacitado para enfrentar las dificultades de socialización y de este modo tiene en cuenta todos aquellos factores que llevan a los niñ@s a la evasión escolar, a los conflictos con la ley, y a la marginalidad social.

Lo anterior quiere decir, que el Pedagogo Reeducador tiene la competencia necesaria para analizar la realidad social que enfrentan las poblaciones vulnerables y desde allí generar estrategias pedagógicas que contribuyan a generar cambio en el comportamiento social.

Basados en el hecho de que la Pedagogía Reeducativa como profesión fue creada por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, no se pueden dejar de lado los principios inspiradores de la misma desde el punto de vista espiritual, es por esto que comúnmente es llamada “Pedagogía Amigoniana”, la cual describe que el perfil del Reeducador debe contener las

siguientes características, según lo referido por el padre Juan Antonio Vives (1997):

1. *El Reeducador debe llamar a los jóvenes que tiene a su cargo por su nombre.* Solo de esta forma se inicia el verdadero encuadre pedagógico y de esta manera el conocimiento real de los jóvenes. Aquí se incluye; la capacidad de observación y análisis de las personas y el entorno a fin de iniciar la intervención pedagógica.
2. *Ir delante de los jóvenes.* El educador debe ir delante marcando el paso de su grupo, dando ejemplo, modelando conductas y comportamientos. No debe ir detrás de ellos empujándolos.
3. *Buscar al que se pierde.* Refleja la preferencia siempre por el más necesitado. No solo es importante guiar al grupo, sino conocerlo muy bien, de esta manera el pedagogo sabrá abordar a quien más lo necesita, pero sin descuidar a los demás jóvenes que están bajo su responsabilidad.
4. *Dar la vida por sus jóvenes.* El carisma con el que se asume la profesión, hace que el pedagogo este siempre ahí, en el momento preciso, junto a los jóvenes con problemas, esforzándose con total entrega, brindando lo mejor de sí mismo en el propósito de modificar los estilos de vida inadecuados.
5. *No huir ante el peligro.* La labor reeducativa no es fácil, implica tener la habilidad de saber enfrentar diferentes situaciones y resolverlas junto con los jóvenes a su cargo sin desfallecer, manejando el cansancio y motivándose cada día con la satisfacción del deber cumplido.
6. *Educador por Vocación.* La pedagogía como ciencia y arte humanista necesita para su óptimo ejercicio, entender el valor de los seres humanos, rescatando su cualidades y abordando desde el sentido positivo, buscando el desarrollo de potencialidades personales y no desde la humillación o el mal trato.
7. *Educador inspirado en el Buen Pastor.* La profesión se ha inspirado en la parábola del “Buen Pastor”, en este sentido aparecen dos protagonistas; por una parte el pastor, dispuesto a dar la vida por sus ovejas porque las quiere y se siente feliz con su labor, y el asalariado que esta con las ovejas

pero sin entregarse a ellas, acompañando desde la distancia y sin generar impacto real en la transformación del rebaño.

8. *Conocer a sus alumnos por vía del corazón.* El pedagogo debe conocer a sus jóvenes de tal manera que pueda entenderlos y con su trabajo tenga el reconocimiento de ellos.
9. *Educarlos con el ejemplo.* El pedagogo no puede ser solo un guía o espectador, debe comprometerse con los jóvenes participando activamente en todas las tareas que emprenda su grupo.
10. *Preferir a los más necesitados.* Un educador nunca debe discriminar a los jóvenes por su mal comportamiento o sus problemáticas personales, por el contrario deberá dedicarse con mayor intensidad a ellos buscando generar con ellos estilos de vida diferentes.

Riesgos Psicosociales

Lo primero que hay que tener en cuenta al hablar de riesgo psicosocial es la base de su reglamentación, dada por la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Como su nombre lo indica, esta resolución reglamenta la importancia de evaluar riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los trabajadores, clasificándolos en tres tipos; intralaborales, extralaborales e individuales y además, determina la forma como las empresas deben evaluarlos y a partir de estos diseñar programas encaminados a prevenir y disminuir su efecto en la salud.

De acuerdo a lo anterior, es importante definir los tipos de riesgos que plantea la resolución 2646 de 2008:

Condiciones Intralaborales: hacen referencia a aquellas características del trabajo que influyen en la salud mental de los trabajadores. Este tipo de riesgo incluye; las demandas a nivel mental, cognitiva, emocional, el ambiente físico y el nivel de responsabilidad, las cuales influyen directamente sobre el nivel de estrés asumido por cada trabajador. Un segundo aspecto es el control que tenga el trabajador sobre su labor, lo cual incluye la toma de decisiones, la iniciativa, la claridad en las funciones y roles asumidos así como los conocimientos y a formación. El tercer aspecto a tener en cuenta es el liderazgo ejercido en el trabajo, el cual hace referencia en la forma en que se asumen las relaciones de jerarquía dentro de la empresa. Finalmente, se tiene en cuenta la recompensa, entendida no solo por la remuneración económica,

sino por el reconocimiento y la posibilidad de ascender dentro de la organización.

Condiciones extralaborales: estas condiciones incluyen todos los aspectos de los ámbitos económico, familiar y social de los trabajadores. Dentro de este tipo de factor de riesgo se incluye además, el tipo de vivienda, el manejo del tiempo fuera del trabajo, la situación económica del trabajador y su familia, los desplazamientos al sitio de trabajo y el manejo de las relaciones familiares e interpersonales.

Condiciones individuales: involucran todos aquellos aspectos como la edad, sexo, estado civil, nivel educativo y en general datos socio-demográficos. Y por otra parte, los datos de historia ocupacional como; ocupación y profesión, antigüedad en la labor y tipo de contratación actual.

Luego de tener claridad sobre la reglamentación del cuidado de este tipo de riesgos en Colombia, es necesario aclarar el concepto de “salud mental en el trabajo” el cual tiene en cuenta aspectos como; el grado de satisfacción laboral experimentada, la carga de trabajo, el trabajo nocturno, rotación y la jornada laboral entre otros. Estos aspectos influyen directamente en la salud mental de los trabajadores.

En la actualidad es importante que las empresas se preocupen por alinear sus objetivos misionales y las necesidades de sus trabajadores. De esta manera se preocuparan por hacer que el trabajo sea más seguro, más saludable y más satisfactorio para sus empleados.

Las dificultades de salud mental en el trabajo se pueden organizar en dos categorías, según lo referido por Guerrero, J. (1994):

Las que no están relacionadas directamente con el trabajo, pero que se reflejan en el trabajo. (Dificultades personales, familiares etc.).

Las que surgen por la interacción de la persona y su trabajo,

denominados desordenes generados por tensiones en el trabajo. Dichas tensiones están asociadas al concepto de estrés en el trabajo, lo que se define como el rango de dificultades que pueden ocurrir entre la persona y su entorno laboral.

Por otra parte, Guerrero (1994) refiere que los síntomas derivados del estrés pueden ser de tres clases:

MENTALES; irritación, ansiedad, tensión, depresión severa, obsesión, insatisfacción y cansancio. Además, puede presentarse alteraciones cognitivas como pérdida de la memoria, dificultades de atención, problemas en la toma de decisiones entre otros.

SOMATICOS; o de enfermedad física donde se incluyen; dolor de cabeza, dolores musculares o indigestión, infecciones respiratorias, alergias en la piel, y algunos desordenes cardiovasculares.

COMPORTAMENTALES; variaciones en el rendimiento laboral, ausentismo, consumo excesivo de alcohol y/o cigarrillo, escasa participación social y problemas en las relaciones familiares.

Por lo anterior, en el momento de la intervención es necesario tener en cuenta; el individuo, el individuo y la organización, y el individuo como síntoma del problema de la organización.

Se hace necesario definir ciertas características personales que influyen en el desenvolvimiento de las personas en el trabajo y su salud mental, como son; la edad, la constitución física (incluyendo aquí su estado de salud), las expectativas de vida y sus conflictos internos.

Es así como una persona joven se relaciona de manera diferente al trabajo a la forma como lo hace un adulto, al respecto Guerrero (1994) afirma que un trabajador joven (18 a 35 años), está en etapa de transición de la vida académica a la laboral, además debe afrontar problemas de identidad y de

readaptaciones emocionales que implican dejar la dependencia de los padres y convertirse en adulto. Por otra parte, algunas investigaciones afirman que a partir de los 37 y 40 años, mientras más satisfecha esta una persona con sus logros, más satisfactoria será su adaptación a la edad adulta. Pero, si sucede lo contrario, pueden observarse síntomas como la ansiedad moderada hasta la depresión.

Hacia el final de la adultez, el trabajador cuya trayectoria sea considerada por él mismo como satisfactoria, será capaz de asumir con mayor facilidad su adaptación a la vejez.

Al hablar de la salud mental de los trabajadores y la organización, es necesario tener en cuenta primero que el trabajo es asumido por el hombre con el propósito inicial de ser su medio de subsistencia, pero con el tiempo ayuda a que las personas descubran sus intereses y satisfacer sus necesidades personales, pero de la misma manera el trabajo genera responsabilidad, oportunidad para el logro.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es que las características del trabajo deben desarrollar potencialidades del trabajador, esto permite generar y mantener un buen nivel de auto concepto, lo que aporta a que las personas guíen sus acciones a un proyecto de vida definido de acuerdo a sus intereses y capacidades. Y si sumado a esto, la persona se identifica con los objetivos de la organización en la que labora, y esta a su vez brinda una estructura en la cual él pueda desarrollarse, se logrará un buen nivel de satisfacción en el trabajo.

Dentro de los factores de riesgo que pueden afectar la salud mental se encuentran:

El trabajo excesivo: este tiene en cuenta la demanda de trabajo adicional y cuando el trabajador se esfuerza más allá de sus capacidades o habilidades.

La subcarga laboral: esto se da cuando el trabajador siente que el

trabajo que realiza es inferior de acuerdo a su perfil. Por ejemplo; cuando una persona se emplea en una labor por necesidad económica pero siente que esta no llena sus expectativas profesionales.

La promoción laboral y la adaptación: cuando una persona es promovida de cargo debe incrementar sus habilidades y adaptación a fin de dar respuesta a las nuevas exigencias laborales, por esto es necesario tener en cuenta aspectos de personalidad y habilidades personales antes de tomar la decisión de ascender a un trabajador.

La incertidumbre: la ansiedad generada por situaciones de desconcierto generan tensión.

La iniciativa en el trabajo como factor de satisfacción: se da en la medida en que la persona sienta gusto por lo que hace y cuente con autonomía en el trabajo.

La ambigüedad y el conflicto de roles: cuando se confunden roles o responsabilidades, hace que se genere conflicto, lo cual es un generador de estrés.

Interacción laboral y sus consecuencias: en ocasiones las personas se entregan tanto a su trabajo que aquellas cosas que son motivo de preocupación terminan siendo aspectos laborales lejanos a su vida personal o laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, se hace necesario tener en cuenta algunas características que pueden dar alertas respecto al comportamiento de las personas que podrían reflejar dificultades en su salud mental, estos pueden ser:

Si la causa es reconocida, en este primer momento se deben iniciar acciones preventivas.

En un segundo momento se pueden observar algunos síntomas menores

comunes a algunas personas. Por ejemplo; intranquilidad, angustia etc.

Un tercer momento tiene en cuenta la presencia de dificultades más significativas como desordenes físicos, comportamentales y mentales.

Las primeras etapas pueden ser detectadas por el jefe inmediato, en la tercera etapa se hace necesaria la intervención del médico laboral, de ahí la importancia de realizar prevención en las primeras etapas.

El modelo de prevención en salud mental en ambiente laboral debe propender por mantener el bienestar de aquellos trabajadores potencialmente afectables, pero de la misma manera debe impactar en la calidad de vida como un aspecto de responsabilidad social laboral.

Después de las descripciones realizadas, se puede puntualizar en el término de RIESGO PSICOSOCIAL, el cual hace referencia a aquellas condiciones presentes en el trabajo que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea entre otras, y que además, tienen la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y/ o la salud del trabajador.

Esta descripción se hace compleja en la medida en que a todas las variables del entorno laboral, hay que añadirle todo el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, que actúan como mediadores en el afrontamiento o incremento del riesgo psicosocial.

De alguna manera parecería que las organizaciones solo han tenido en cuenta dentro de los riesgos laborales, los físicos, químicos, mecánicos etc., es decir, aquellos que son más visibles durante la realización de un trabajo, dejando de lado que la salud del trabajador puede estar afectada por otros factores de orden psicológico y/o social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros.

De acuerdo con la definición del Observatorio permanente de riesgos

psicosociales (2009) cuando se habla de riesgos psicosociales se hace referencia a:

1. Características de la tarea
2. Organización del tiempo de trabajo
3. Estructura de la Organización
4. Características del empleo
5. Características de la empresa

Para efectos de este trabajo de investigación nos ocuparemos de los dos primeros, por considerarlos relevantes para la población con la cual se va a realizar el estudio cualitativo. Sin embargo se definen a continuación cada uno de los tipos de riesgos psicosocial definidos por el observatorio de riesgo psicosocial.

Características de la Tarea.

Hace referencia tanto a las condiciones específicas de trabajo que marcan la prestación de servicios del trabajador, como al grado en que tales tareas responden a sus expectativas, intereses y derechos.

Se entiende por carga de trabajo al esfuerzo que se invierte para realizar una actividad laboral, el esfuerzo puede ser tanto físico como psíquico de acuerdo con el puesto de trabajo. La sobrecarga, desgaste y fatiga se presentan cuando el trabajador se sobre esfuerza con el propósito de dar cumplimiento a su labor, lo cual puede generar consecuencias en la salud, y por otra parte ocasiona bajo rendimiento e insatisfacción, lo que aumenta la probabilidad de sufrir accidentes.

La carga mental, es el nivel de actividad necesaria para desarrollar el trabajo, y requiere la realización simultánea de tareas y la aplicación de niveles

altos de concentración, atención y memoria.

Existe además otra característica llamada la intracarga o subcarga, la cual surge cuando las capacidades del trabajador superan las exigencias de la tarea, es decir, cuando las tareas son muy simples y la sobrecarga o exceso de carga de trabajo o demandas intelectuales que superan las capacidades o conocimientos del trabajador.

Las principales manifestaciones de la fatiga mental son la disminución de la atención, el pensamiento lento y la disminución de la motivación. Algunas acciones que pueden prevenir la fatiga son; rotación de puesto de trabajo, programación de descansos, y planeación de la labor.

Algunos de los aspectos a tener en cuenta a nivel de características de la tarea, definidas por la Guía sobre los factores y riesgos psicosociales del observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT (2006) son:

Margen de autonomía o control del trabajador: este aspecto tiene en cuenta la autonomía en la toma de decisiones frente a la tarea, organización de las tareas, métodos utilizados para desarrollar el trabajo. Esto puede incidir en su rendimiento y contribuir al retraso de la aparición de la fatiga. Ya que en la medida en que exista mayor confianza y autonomía en el trabajo realizado el trabajador se sentirá con mayor seguridad y tranquilidad en la ejecución de sus labores.

Ritmos de trabajo (presión del tiempo). El ritmo puede entenderse como la frecuencia y velocidad de momentos de trabajo necesario para lograr el resultado deseado. Cuando existe presión para el logro de metas se puede generar con mayor facilidad tensión y por consiguiente estrés. Por otra parte el hecho de realizar actividades que exigen altos niveles de atención y concentración por el detalle y la precisión de la misma, se genera tensión.

Monotonía /Repetitividad. Se refiere al número de veces que se realice una tarea durante la jornada del trabajo. Este tipo de tareas exige altos niveles

de concentración pero poca interacción con otras personas. Esto podría ocasionar aislamiento y bajo desarrollo de capacidades personales.

Organización Del Tiempo De Trabajo.

Hace referencia a la duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, por turnos y nocturnos. Estas condiciones pueden hacer que se vean afectadas las actividades familiares y de interacción a nivel social, el manejar horarios diferentes de actividad y de descanso con su familia y redes sociales de apoyo.

Los turnos pueden ser organizados de acuerdo con las necesidades de las empresas, sin embargo estos pueden afectar la forma como se socializan las personas, especialmente si estos horarios incluyen los turnos rotativos ó si incluyen el trabajo nocturno, ya que esto hace que se desajusten los ritmos o ciclos del organismo; el biológico, el laboral y el socio familiar.

Pueden presentarse manifestaciones como alteraciones de sueño, fatiga, dolores de cabeza, irritabilidad apatía, incluso se ha detectado mayor incidencia en la aparición de adicciones, las cuales son una mezcla de factores laborales y factores estrictamente personales o extralaborales. Con el fin de contrarrestar la aparición de estas manifestaciones es posible proponer acciones tales como la programación de turnos de noche más cortos que los de día, en la medida de lo posible permitir que los trabajadores elijan el ritmo de rotación, no trabajar en solitario en la noche, reducir la complejidad de las tareas en la noche, establecer pausas y descansos adecuados y programas para el manejo del sueño y la alimentación.

El horario de trabajo, cuando cambia constantemente, pro la forma de distribución de turnos, teniendo en cuenta la misión de la empresa pueda afectar el ritmo de vida, como se mencionó anteriormente, pero además puede

modificar el equilibrio biológico, lo que puede ocasionar trastornos cardiovasculares, insomnio, fatiga, en incluso irritabilidad.

El manejo del horario de trabajo, incluye directamente con el descanso, ocasionando dificultad en el manejo del sueño, lo que a su vez que repercute en el cansancio físico y mental, y de la misma manera pueden aparecer una serie de alteraciones biológicas que contribuyen a la aparición del stress.

Estructura de la Organización.

Esta tiene que ver con la forma como está organizada la empresa, es decir, la forma como se manejan las relaciones dentro de la empresa, la definición de competencias, oportunidades de desarrollo profesional y estilo de mando. Aquí se incluye el grado de satisfacción de la persona con su trabajo, para lo cual tiene influencia directa seis aspectos relevantes:

- a) El sentido de pertenencia por la organización y el trabajo realizado
- b) La sensación de sentirse bien remunerado
- c) Autonomía y control sobre el trabajo realizado
- d) Manejo de la presión en el trabajo
- e) Las oportunidades de crecimiento y promoción en el trabajo
- f) El equilibrio existente entre el trabajo y la vida privada.

Características del Empleo.

Incluye todos los aspectos relacionados con las condiciones físicas del puesto de trabajo y estabilidad laboral generada por la empresa. Estos

aspectos se vuelven generadores de tensión o estrés, en la medida que no exista equidad en los pagos comparados con pares o compañeros de área de trabajo, la no existencia de posibilidades de crecimiento en relación a la formación y competencias del trabajador, la distancia existente entre el sitio de trabajo y la vivienda, y los recursos extralimitados para la realización de las funciones.

Características de la Empresa.

Tiene que ver con el tamaño, el sector económico al que pertenece, y la imagen social de la empresa donde se labora.

Estrategias De Intervención - Estrategias De Manejo

De modo general, como lo expresaba Stoneycols, 1998, el afrontamiento se refiere a la serie de “pensamientos y acciones que capacitan a las personas para manejar situaciones difíciles”. Consiste, por lo tanto, en un proceso de esfuerzos dirigidos a manejar del mejor modo posible (reduciendo, minimizando, tolerando o controlando) las demandas internas y ambientales.

En resumen, según Lazarus y Folkman, (1986) el afrontamiento quedaría definido como “aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. Por lo anterior se podría pensar que las reacciones emocionales como la ira, o la depresión, también forman parte del proceso general de afrontamiento que efectúa un organismo ante una situación

demandante.

Es por ello que el desarrollo del tema y las investigaciones como las realizadas por Vásquez, Crespo y Ring (1996), la cual se toma como base para la revisión de conceptos, en esta parte del marco teórico, han tenido como objetivo en los últimos años, analizar cómo se enfrenta la gente ante elementos estresantes determinados: enfermedades crónicas, estresores cotidianos como un fuerte ritmo de trabajo o sucesos vitales estresantes como la pérdida del puesto de trabajo o un diagnóstico de infertilidad (Stanton y Dunkel-Schetter, 1991).

Normalmente se distinguen dos tipos generales de estrategias (Lazarus y Folkman, 1986):

1. *Estrategias de resolución de problemas: son aquellas directamente dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar.*
2. *Estrategias de regulación emocional: son los métodos dirigidos a regular la respuesta emocional ante el problema.*

En realidad un individuo puede manejar muchas estrategias posibles de afrontamiento, el que se utilice una u otra dependerá en buen parte de la naturaleza del evento que genera estrés, pero también de las circunstancias en las que se produce. *Las situaciones en las que se puede hacer algo constructivo favorecen estrategias focalizadas en la solución del problema, mientras que las situaciones en las que lo único que cabe es la aceptación favorecen el uso de estrategias focalizadas en las emociones (Forsythe y Compas, 1987).*

Al ponerse de manifiesto la existencia de una mayor variedad de modos de afrontamiento, es importante hacer referencia a uno de los instrumentos que se han tomado como referencia para tal fin, la escala de Modos de Afrontamiento (Ways of Coping, WOC) de Folkman y Lazarus (1985), un instrumento que evalúa una completa serie de pensamientos y acciones que se

efectúan para manejar una situación estresante, cubre al menos ocho estrategias diferentes dentro de las cuales las dos primeras están más centradas en la solución del problema, las cinco siguientes en la regulación emocional, y la última se focaliza en ambas áreas), estas ocho estrategias son:

1. *Confrontación*: intentos de solucionar directamente la situación mediante acciones directas, agresivas, o potencialmente arriesgadas.
2. *Planificación*: pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema.
3. *Distanciamiento*: intentos de apartarse del problema, no pensar en él, o evitar que le afecte a uno.
4. *Autocontrol*: esfuerzos para controlar los propios sentimientos y respuestas emocionales.
5. *Aceptación de responsabilidad*: reconocer el papel que uno haya tenido en el origen o mantenimiento del problema.
6. *Escape - evitación*: empleo de un pensamiento irreal improductivo (p.ej., «Ojalá hubiese desaparecido esta situación») o de estrategias como comer, beber, usar drogas o tomar medicamentos.
7. *Reevaluación positiva*: percibir los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante
8. *Búsqueda de apoyo social*: acudir a otras personas (amigos, familiares, etc.) para buscar ayuda, información o también comprensión y apoyo emocional.

Factores Moduladores

En el proceso y resultado final del afrontamiento pueden intervenir muchas variables interfiriéndolo o potenciándolo (Coheny Edwards, 1989). El impacto de un estresor puede modularse como favorable o desfavorable de acuerdo con la influencia de los factores internos o externos tales como variables de personalidad, recursos materiales y apoyo social, entre otros.

Recursos O Impedimentos Internos.

1. **Estilos de afrontamiento.** Se determinan de acuerdo con la propensión que cada individuo tiene para utilizar una serie de estrategias de acuerdo con las diversas situaciones a las que se enfrenta, ante un mismo evento algunas personas optarían por compartir sus sentimientos con quienes le rodean , mientras que otros preferirían mantener en reserva lo que les sucede, este sería un ejemplo claro del concepto de estilo de afrontamiento, a continuación se relacionan algunos de los más comunes que han sido investigados:

a) Personas evitadoras y personas confrontativas: hay personas que tienen una tendencia evitadora (o minimizadora), este estilo es útil ante situaciones simples de escoger tomar una vía de acción u otra, en el corto plazo como asistir o no a un evento dadas sus características, pero no generará resultados positivos cuando se utiliza para enfrentar situaciones de tipo laboral en las cuales las presiones sean constantes. De otra parte hay personas que prefieren utilizar un estilo confrontativo (o vigilante), que les permita anticiparse mediante planes de acción ante riesgos en el futuro, los cuales se prevé puedan persistir en el largo tiempo, estilo que puede traer consigo como consecuencia el experimentar sentimientos de ansiedad constante.

b) Catarsis: investigaciones científicas que no necesariamente pertenecen a

la corriente psicoanalítica, se han interesado en determinar el efecto que puede tener para afrontar situaciones difíciles, el que los individuos expresen sus sentimientos y estados emocionales intensos. El hablar de las preocupaciones con otros es un fenómeno que aunque no ha sido posible explicarlo, genera en los individuos una mejor adaptación y afrontamiento gracias a que se recibe el apoyo afectivo, se valida y amplia información relacionada con el tema y de esta manera se puede modificar la percepción de la situación en particular, permitiendo así tener otra perspectiva de actuación.

- c) Uso de estrategias múltiples: cada evento estresor trae consigo una serie de problemas de naturaleza diferente, lo cual requiere que se utilicen estrategias de afrontamiento diversas que permitan enfrentar una situación y muchas veces se hace necesario que se empleen varias estrategias alternas de un modo flexible, con el ánimo de obtener mejores resultados en lo que a la adaptación se refiere.

2. Factores de personalidad

- a) Búsqueda de sensaciones: esta interesante variable de personalidad desarrollada por Zuckerman (1974) permite tener la explicación de variedad de conductas. Se definen las personas «buscadoras de sensaciones» (sensationseekers), como individuos a los que no les importa tomar riesgos de cualquier tipo que impliquen el vivir experiencias poco usuales como viajes de aventuras o incluso incursionar en el mundo de las drogas, lo cual les permite al parecer tener mayores herramientas para tolerar los riesgos y las situaciones estresantes a las cuales se ven enfrentados.
- b) La sensación de control: el sentir que se tiene el control sobre un evento estresor genera gran influencia en la forma como lo afronta un individuo, investigaciones tanto con humanos como con animales han desmostado

que la depresión y otros trastornos emocionales pueden ser producidos por la sensación de pérdida de control, es inevitable que se desarrolle un estado depresivo cuando una persona perciba que no dispone de ninguna estrategia, ni ahora ni el futuro, para cambiar una situación aversiva personal como lo refieren Sanz y Vázquez, (1995).

- c) Optimismo: en esencia está basado en una expectativa generalizada de que los resultados serán positivos, las personas que asumen esta actitud, al parecer logran enfrentar mejor los síntomas de enfermedades tan complejas como el cáncer y afecciones cardíacas, la posible explicación está en que el uso de las estrategias está enfocado en el problema como tal pero a su vez en la búsqueda de apoyo social y en el encontrar el lado positivo a la experiencia estresante.
- d) Otras variables: aunque se han identificado otras variables psicológicas que pudieran afectar la eficacia del afrontamiento tales como el sentido del humor, sensación de coherencia de la propia vida, inteligencia, no tomarse las cosas muy en serio, etc., ninguna de ellas ha sido objeto de una investigación profunda.

Recursos O Impedimentos Externos.

Se debe tener en cuenta el efecto que tienen en el afrontamiento elementos externos como los recursos tangibles tales como el dinero, el nivel de vida o el grado de educación, así como el apoyo social recibido o la existencia de diversos estresores simultáneos como las dificultades económicas o las enfermedades crónicas, los cuales podrían convertirse en amortiguadores de la situación en un momento dado y facilitar la adaptación

El apoyo social se refiere a sentirse querido, protegido y valorado por otras personas con quienes se tiene cercanía llámense amigos o familiares. Se

destaca el apoyo que una sola persona pueda brindar a otra, no importa en este caso la cantidad de personas que puedan hacerlo sino el efecto que una sola acción pueda generar. El apoyo social puede considerarse de dos maneras, una de ellas como un recurso o estrategia de afrontamiento, considerándose como uno de los mecanismos más valorados al momento de enfrentar situaciones emocionales difíciles (Vázquez y Ring, 1996). Así mismo puede entenderse como un amortiguador del propio estrés (Barrera, 1988); el no contar con personas próximas en las que confiar en circunstancias difíciles eleva de forma extraordinaria el riesgo de aparición de episodios depresivos en personas vulnerables (Brown Harris, 1978).

De otra parte desde la Teoría Social Cognitiva, se ha definido la autoeficacia, entendida como las *“creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados”* (Bandura, 1997, p. 3), como una de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los individuos ante una situación de estrés, en razón a que permite el control de los elementos del entorno a las personas que poseen altos niveles de eficacia y por ende les genera confianza en sus habilidades para responder a las exigencias del medio. De esta manera, si las personas consideran que pueden manejar de manera adecuada los posibles estresores ambientales, estos no se tornan en agente perturbador para ellas.

Así mismo se debe tener en cuenta que la exposición a riesgos psicosociales y al estrés no sólo genera efectos en los individuos sino también sobre los grupos y las organizaciones, por ello surgen estrategias de afrontamiento que pueden tener un nivel de aplicabilidad a nivel colectivo y otras a nivel individual. De acuerdo como se plantea el tema en la Guía de Prevención de Riesgo Psicosocial en el trabajo (2009), *“La consideración de estrategias colectivas de afrontamiento del estrés y de los problemas que lo producen, permite que las personas reduzcan sus sentimientos de incompetencia derivados del fracaso experimentado al afrontar con estrategias*

individuales problemas de estrés que tienen origen y expresión colectiva". A nivel individual se plantea la clasificación en:

1. Generales : entendidas como aquellas cuya finalidad es modificar la forma de ver la situación:
 - a) Reorganización cognitiva: herramienta que permite a una persona reorganizar la forma en que percibe una situación, a sustituir interpretaciones inadecuadas por otras que se tornan como respuestas emocionales
 - b) Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados: Se intenta la identificación y el cambio de los pensamientos irracionales.
 - c) Fisiológicas: Buscan la modificación de esas respuestas fisiológicas y/o la disminución de los niveles de activación producidos por el estrés, centrándose directamente en los componentes somáticos implicados en el estrés.

Técnicas de relajación física.

Técnicas de control de respiración.

Técnicas de relajación mental.

2. Conductuales:

- a) Técnicas de solución de problemas. Se intenta ayudar al individuo a decidir cuáles son las soluciones más adecuadas al problema
- b) Técnicas de autocontrol. El objetivo es buscar que el individuo tenga control de la propia conducta a través del adiestramiento de su capacidad para regular las circunstancias que acompañan a su conducta

Método

Para el desarrollo de este estudio y el logro de los objetivos planteados se escogió un tipo de estudio Hermenéutico Cualitativo en razón a que permite partir de un área problemática amplia en la cual pueden haber muchos problemas entrelazados que sólo se verán reflejados en el momento en que la investigación haya avanzado y de esta manera poder obtener información más amplia que permita realizar análisis más profundos y completos acerca de la situación particular que se pretende ahondar. Así mismo este enfoque no pretende una alta generalización de las conclusiones obtenidas sino más bien ofrecer resultados y sugerencias para generar cambios en una institución empresa o comunidad en particular para este caso en la Escuela de Trabajo el Redentor, institución que dadas las circunstancias de trabajo a las que están expuestos los reeducadores, se evidencia una clara necesidad de conocer y comprender para llegar al planteamiento de nuevas alternativas en lo que se refiere a estrategias de afrontamiento de riesgos psicosociales.

El proyecto tiene un carácter descriptivo, toda vez que éste nos permite estudiar las situaciones que ocurren en condiciones normales del desarrollo de las actividades propias del trabajo que realizan los reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor, partiendo de la observación.

El haber escogido este tipo de investigación hermenéutica cualitativa de tipo descriptivo interpretativo, permite además de explicar, describir y comprender, interpretar los fenómenos sociales y los significados individuales de la muestra escogida de reeducadores en la Escuela de Trabajo el Redentor, para lo cual se tuvo presente que el desempeñar el rol de investigador exige familiarizarse con el contexto mediante un proceso centrado en lo personal que requiere una relación cara a cara, preocuparse por la comprensión de una situación social o grupal más que por la predicción de causas o efectos, y

reconocer la importancia de desarrollar habilidades tanto para observar como para entrevistar de tal forma que se pueda obtener la información requerida y posteriormente lograr la interpretación y análisis de los datos esperados.

La escogencia de la muestra se realizó dentro del grupo de reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor, los cuales son 34, eligiendo seis con quienes se realizaron las entrevistas. Estos seis reeducadores se eligieron procurando tener en cuenta a aquellos a quienes se considera, de acuerdo con el conocimiento previo de su labor y desempeño, podrían con sus aportes y experiencias, suministrar mayor información referente al tema de la investigación.

Estrategia Metodológica

La entrevista individual semiestructurada, fue el instrumento escogido para la recolección de información, el cual proporciona la oportunidad de mediante la interacción verbal con la población que compone la muestra escogida, obtener información amplia de las condiciones, pensamientos, juicios y experiencias referentes a la situación de estudio y de esta manera proporcionar un espacio enriquecedor de obtención de datos e información, para el posterior análisis y estructuración coherente y lógica de los resultados.

Este instrumento permite diseñar una serie de preguntas enfocadas a cada una de las áreas que queremos profundizar referentes a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los reeducadores del centro el Redentor y de esta manera ahondar en la consecución de información que nos permita realizar un análisis más completo partiendo de la realidad que vive de este tipo de población comparada con la bibliografía y conceptos que al respecto se han consultado.

Para efectos de este proyecto se escogió la entrevista semiestructurada, dado que en este tipo de entrevista, existe un grado mayor de libertad de

acción, por lo que la entrevista suele ser más ágil, pero, al igual que en la entrevista planificada, tiene unos objetivos y un plan de desarrollo predefinidos.

Procedimiento

Una vez seleccionado el tema se realizó un estudio de contextualización, revisión de antecedentes, los cuales fueron develando las categorías de reeducador, riesgos psicosociales y estrategias de manejo, por considerarlas las de mayor relevancia y aporte, esta selección categorial se reafirmó con el marco teórico y luego con la recolección de información a través de las entrevistas, a continuación se presenta la matriz categorial con las correspondientes subcategorías

Tabla 4. Matriz categorial

No.	CATEGORÍA	SUBCATEGORIA	INSTRUMENTO
1	REEDUCADOR	El quehacer del Reeducador	Entrevista
		Vocación por la tarea	Entrevista
2	RIESGOS PSICOSOCIALES	Características de la tarea	Entrevista
		Organización del tiempo de trabajo	Entrevista
3	ESTRATEGIAS DE MANEJO	Recursos o impedimentos internos	Entrevista
		Recursos o impedimentos externos	Entrevista

Fuente: Elaboración propia.

Esta última fase de la investigación cualitativa finalizará cuando se haya recogido y descrito un buen conjunto de material a través de entrevistas, observaciones, grabaciones y anotaciones, que se considere suficiente para iniciar la categorización o clasificación de la misma, y que adicional pueda nutrir un buen análisis, interpretación y teorización y conducir a resultados valiosos. (Martínez, 2006).

Resultados

Reeducador

La información recopilada permitió confirmar la trascendencia del rol de Reeducador, quien tiene bajo sus hombros una responsabilidad de mayor impacto dentro de la institución, ya que es quien garantiza la sana convivencia y propende por el mejoramiento de la conducta de los jóvenes que tiene a cargo, de otro lado comprender la dimensión del cargo de reeducador es el primer paso para identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos estos trabajadores, teniendo en cuenta esta idea sobre la labor, se describe a continuación lo arrojado por las entrevistas en las subcategorías definidas:

El Quehacer Del Reeducador.

El concepto que los entrevistados poseen acerca de la labor del reeducador tiene que ver con la posibilidad de reformar hábitos, reconstruir valores y de cierta manera suplir el rol de los padres que de una u otra forma les fue negada a estos jóvenes, tal como se refleja en las siguientes respuestas:

“Para mí, es hacer la labor que de alguna u otra forma los padres o los acudientes o los adultos que estuvieron frente a esos jóvenes no la pudieron como adquirir, no administraron como ese tiempo” (E1).

“Entonces la función de reeducador es eso, volver y afianzar o más bien empezar a darle uno hábitos que tal vez para ellos no son hábitos, los hábitos son los que ellos traían. Reconstruirles sus valores, sus creencias, pero las creencias que son dentro de una sociedad normal” (E1).

Tener la capacidad de leer los comportamientos de los jóvenes y su contexto, analizándolos con el fin de ayudarlos a reestructurar sus conductas, también es considerado como eje fundamental de la labor de un reeducador. Además, el hecho de sentir que se asume la responsabilidad no tomada por los padres, hace que el compromiso por la tarea adquiera un significado mayor, ya que se encuentra sentido al porque dedicar su vida por esta causa.

“Es una labor de muchísima responsabilidad, de mucha entrega, de transparencia, ser justo, ser honestos, de entender la necesidad del muchacho, incluso de llegar a entender sin justificarlo, por qué comete el delito o la infracción. Fortalecerlo en valores, en esos aspectos, en reconciliarse consigo mismo, especialmente consigo mismo, con la familia antes que con la sociedad” (E5).

Se resalta de esta manera la importancia de convertirse en un apoyo para ayudar a que el joven infractor a través del fortalecimiento de sus valores pueda lograr una mejor adaptación a la sociedad al momento que tenga que enfrentar el mundo exterior nuevamente.

Así mismo se evidencia que un reeducador es un orientador, que se convierte de alguna manera en la guía de vida. Esto hace que su labor deba ser asumida con total responsabilidad ya que al momento de asumir como figura de autoridad con los jóvenes a cargo, se termina siendo un modelo a seguir. Se debe reflejar necesariamente coherencia entre su comportamiento y el discurso que aplica con los jóvenes.

“Un reeducador es una persona que se encarga acá de orientar un proceso, primero debe tener claridad de cuáles son sus funciones y cuál es el encargo social que ha recibido y qué es lo que realmente quiere hacer con los muchachos, hacia donde los quiere llevar” (E3).

Es importante tener en cuenta además, el nivel de responsabilidad y los valores que se requieren para desempeñar la labor, tal como se refleja en la siguiente afirmación:

“Es una labor de muchísima responsabilidad, de mucha entrega, de transparencia, ser justo, ser honestos, de entender la necesidad del muchacho, incluso de llegar a entender sin justificarlo, por qué

comete el delito o la infracción. Fortalecerlo en valores, en reconciliarse consigo mismo, especialmente consigo mismo, con la familia antes que con la sociedad”. “Reeducador significa: Caridad, amor, justicia” (E5).

Por otra parte, se resalta que es igualmente importante contar con una estructura pedagógica y terapéutica que oriente la labor del día a día, y que permita el desarrollo de la misma, de forma más tranquila y organizada, de esta manera el reeducador puede tener claridad hacia donde enfoca los objetivos del proceso reeducativo, como se evidencia en esta respuesta:

“Aquí en el REDENTOR me siento muy contento porque he aprendido muchas cosas, porque trabaje ya 12 años en IDIPRON como educador y allá mantenía también una disciplina, fui coordinador de una casa de 350 jóvenes, pero allá veía los resultados muy poco, con los jóvenes que de una u otra forma estaban. Aquí llego al REDENTOR y me encuentro con un pacto de convivencia, con unas herramientas claras, que no era como allá que me tocaba usar el ingenio para hacer esto o lo otro. Entonces llego y encuentro que hay cosas que si uno se apega a eso que hay, es solamente aplicarlo y veo que hay más resultados” (E1).

Los entrevistados manifiestan que el comenzar en esta labor se debió a varias razones, una de ellas fue por casualidad, por ascenso dentro de institución o por haber sido un joven rehabilitado o reeducado, cualquiera de ellas igual de válida al momento de analizar la verdadera motivación para desempeñar este cargo.

“Yo llegué aquí de casualidad, y me quedó gustando, ya después de que termine mi carrera, como que no, yo tuve la oportunidad de trabajar en otro lado y no, no me halle” (E5).

“Primero llegue a trabajar como nocturno, como auxiliar y luego empecé a mirar la dinámica y fue ahí cuando empecé a ver cómo

era, me empecé a quedar y ver como se trabajaba con los jóvenes, que era lo que se trabajaba, y eso me enrolo demasiado” (E5).

“En IDIPRON me dieron la opción, la oportunidad de ser educador, y di buenos resultados, y me gusto, me gusta orientar, me gusta guiar, y ante todo porque como mencionaba al principio soy una persona que se dieron garra conmigo en valores” (E1).

Un aspecto que se resalta dentro de las capacidades que debe tener un reeducador, es el manejo adecuado de la autoridad, el tener carácter para el manejo de los jóvenes a su cargo sin caer en el autoritarismo, ni la radicalidad o agresividad, lo cual manifiestan a través de respuestas como:

“Una persona debe tener carácter, criterio, ganas de ayudar. No que sea mandón” (E1).

“Para uno ser reeducador, se necesita realmente sentir y querer su labor” (E3).

“Compromiso, responsabilidad, seriedad y sobre todo claridad, uno debe tener mucha claridad en lo que quiere hacer, en lo que va a hacer, como lo va a hacer, porque realmente de ese discurso, depende de que el grupo le asuma o no le asuma” (E3).

“Ser una persona idónea, con disposición, con conocimiento del área donde se va a trabajar, puntualidad, buen manejo de la autoridad, disposición para trabajar con los muchachos más complicados” (E4).

Esto permite que los resultados que se obtengan de los abordajes pedagógicos sean el producto de intervenciones asertivas y justas, lo cual permitirá que los jóvenes asuman de una mejor manera su proceso reeducativo.

El quehacer del Reeducador tiene su recompensa en la recuperación o fortalecimiento de los valores y hábitos sanos que tienen los jóvenes, lo cual le permitirá generar estrategias de vida que los hará ser personas útiles para la sociedad y para sus familias. El que un joven se rehabilite o reivindique con la sociedad, hace que el reeducador se sienta satisfecho de la tarea realizada.

Vocación Por La tarea.

La información recolectada a este respecto permite evidenciar que la labor de reeducador más que ser asumida como un empleo o una profesión es asumida como una vocación, como un proyecto de vida, posición que será determinante en la forma como se enfrente los riesgos psicosociales a los cuales pueden estar expuestos.

“Me parece que lo que yo le diga a cualquier ser humano en cualquier momento, bien sea para ayudarlo y salir de su problemática, así yo no sea educador, así sea un compañero mío, para ayudarlo y salir de su problemática y que le haya servido, me parece muy positivo” (E1).

“La labor del educador reeducador es una labor de entrega a la tarea, y se debe hacer más por vocación y carisma” (E2).

La permanencia en la labor depende de la vocación, el gusto por la tarea y la competencia que se desarrolle en beneficio de la cualificación del trabajo.

“Me gusta, me gusta mucho lo que hago, adicional a que me gusta, me gusta mucho el estudio. Ser reeducador es ser el orientador de una vida. La salvación de una nueva generación” (E1).

“Pues, para mí ser pedagogo es lo que me llena, la vida, digamos, tiene sentido en la medida en que tu después de que hablas con alguien que está muy mal, pues pueda ayudarlo a encontrar una alternativa” (E2).

Se resaltan los valores que debe tener una persona para ejercer la labor de reeducador, así: responsabilidad, entrega, transparencia, sentido de justicia, compromiso, caridad, entendimiento de la realidad del joven sin justificarlo y especialmente, sentir gusto por lo que se hace, incluyendo aquí la guía y orientación a los jóvenes a través del acompañamiento en actividades del día a día dentro de la institución, guía que en ocasiones lleva al reeducador a intentar resolver vacíos afectivos .

“Reeducador es un guía para esos muchachos, uno tiene que ser un ejemplo para ellos, uno se convierte de cierta manera en una figura para ellos, para algunos la parte paterna que no tuvieron, la parte materna y los muchachos son muy faltos del afecto, de la parte familiar, uno tiene que ser un guía para ellos” (E6).

La satisfacción que los reeducadores sienten por ejercer su trabajo, está relacionada con recibir el agradecimiento expresado por los jóvenes, alegría por verlos fuera de la institución y sentir que el tiempo invertido en ellos valió la pena.

“Yo me siento bien, me siento muy bien haciendo mi labor, cumpliendo el encargo social que tenemos acá, me siento muy bien”. (E3).

“No me gustaría cambiar de trabajo o de profesión, esto es lo que conozco, es lo que sé hacer, además creo que lo hago bien” (E3).

“Jóvenes que se han ido de libertad, que al principio fueron situaciones muy duras llegan y dan agradecimiento, a pesar de lo malo dicen; gracias, perdóneme por todo lo malo que en algún momento llegue a ocasionarle, llegue a hacerle pero, usted siempre estuvo conmigo” (E1).

Lo anterior, teniendo en cuenta que los entrevistados afirman que su vocación está dirigida a salvar vidas y el servicio a la humanidad, más allá de la retribución económica o el cumplimiento de funciones de un trabajo que no genera satisfacción en su vida. Es un trabajo que no se asume como una función, sino como una misión de amplia trascendencia e impacto social, llena de amor, de convicción y vocación por el servicio social.

Los reeducadores que han sido rehabilitados o reeducados refieren que su vocación por la labor está centrada en el hecho de retribuir a otros lo que algún día recibieron para mejorar su estilo de vida. Esto de alguna manera genera un factor de protección evitando recaer en conductas adictivas o delictivas.

“Yo soy reeducado, entonces trabajando con muchachos, sobre todo consejería drogo dependencia, terapeuta de personas con problemas sobre drogas y me gusta trabajar con jóvenes en conflicto con la ley y

pienso yo que en el caso particular como soy reeducado, el dar o el enseñar a otro a que se recupere lo mantiene a uno en recuperación como ex adicto” (E4).

Los entrevistados no han considerado cambiar de labor, por el contrario ratifican el interés y el gusto por el trabajo que realizan, y manifiestan que éste está encaminado a profesionalizarse o especializarse en áreas afines que permitan mayor entendimiento de la realidad social.

“No, no lo haría. Me gusta mi trabajo, me gusta el que hacer acá en la institución, me llama mucho la atención personalmente poder trabajar con jóvenes en conflicto con la ley y problemas con drogas” (E4).

“De pronto pero si fuera ejercer la psicología aquí mismo, de pronto pero en el mismo ambiente laboral” (E6).

Se resalta la entrega por la labor, manifestado en una de las entrevistas, de manera literal:

“Sentir agrado por lo que se hace, sentirse joven entre ellos y sentirse vivo” (E3).

Lo cual ratifica que para desempeñar esta labor se debe contar con la disposición, carisma y sentido de servicio.

Por otra parte, se confirma que esta labor debido a la exigencia no puede ser asumida por cualquier persona que no cuente con las cualidades y valores que se han mencionado anteriormente, ya que pueden ingresar muchos a trabajar pero son pocos los que se mantienen a pesar de la carga laboral que representa la labor.

Riesgos Psicosociales

Dentro del panorama de riesgos psicosociales se escogió como sub categoría fundamental las Características de la Tarea.

Al respecto las entrevistas develaron que esta tarea implica: el contacto directo y permanente con los jóvenes, manejar y controlar situaciones de conflicto, la exigencia continua, el tener que estar atentos y pensando en cómo evitar ser manipulados por los jóvenes, el manejo de grupos más grandes de lo establecido, el asumir roles diferentes de acuerdo con las situaciones, el manejo de situaciones de salubridad, las exigencias administrativas y la falta de tiempo para atenderlas, en general aspectos que de acuerdo con su intensidad y forma como se abordan a nivel particular, podrían ocasionar la aparición de riesgos psicosociales, los cuales se pretenden identificar con el análisis de los resultados de las entrevistas.

Uno de los riesgos a que se enfrentan los reeducadores tiene que ver con el tema del aseo y la parte de salubridad en razón a que los jóvenes no tienen en su mayoría buenos hábitos de aseo. Por lo tanto la tarea obliga al reeducador a estar en interacción constante con condiciones de poco aseo y fuertes olores emitidos por los jóvenes o los baños de los alojamientos. Lo anterior, aclarando, que parte de las responsabilidades del reeducador se centran en orientar a los jóvenes para que mejoren sus hábitos de higiene, y tal como se referencia en una de las entrevistas, el mejorar estas condiciones depende del nivel de exigencia del reeducador.

“El ambiente físico a veces es desagradable, por la ubicación del chichero, de jóvenes que consumen, entonces uno tiene que estar en unos riesgos grandes. Cuando por ejemplo consumen y uno quiere verificar, entonces les pide a ellos que dejen oler su aliento, hay jóvenes muy desagradables, que por más que uno les diga que se cepillen, tienen unos hábitos inadecuados, y otros que hasta el estómago, porque han vivido en la calle, tienen unos olores desagradables desde la parte estomacal. Entonces si es muy

desagradable. La parte de los baños por más que ellos le hagan buen aseo, el estar privados de la libertad para ellos es muy duro, entonces ellos no hacen las cosas bien, por más que uno insista en lo que es la autonomía, la conciencia, ellos siempre van a hacer las cosas a la ligera. Entonces siempre es un ambiente un poco pesado frente a la limpieza, ellos son muy sucios, ellos hacen todo por pasar” (E1).

Este aspecto no favorece la convivencia en los grupos asignados, a pesar del seguimiento y refuerzo que a nivel de aseo se les hace continuamente esta tarea se torna muy desagradable y difícil de afrontar por parte de los reeducadores.

De otra parte manifiestan la dificultad de manejar los grupos asignados, los cuales oscilan entre 20 y 24 jóvenes, debido a la ambivalencia en cuanto a estados de ánimo que se evidencian en ellos, esta situación les exige estar más alerta y les genera estrés y tensión.

“Es un encargo social por el que hay que responder, y además hay una presión de 20, 22, 24 muchachos, es un buen grupo, entonces eso ya es demasiada presión para uno, saber que puede hacer y cómo puede manejar a cada uno” (E3).

“Porque son 24 cabezas y cada cabeza tiene 5 ideas distintas, entonces 24 X 5 son más o menos 120 ideas distintas, entonces tú tienes que estar por encima de 120 ideas, y pensar 130 ideas para estar por delante de ellos” (E1).

“Pues uno puede estar mejor, claro, yo hablo por los compañeros, por los otros educadores, porque realmente es una labor muy pesada, de mucho riesgo, muy estresante, porque son 22, 23 problemas y a veces como que uno siente que se le viene todo encima, la agresión, el conflicto, como el que no quiso, el que sí quiso, el que molestó, todo al tiempo, así como hay días en que no dan que hacer, sale uno preocupada porque no dan que hacer” (E5).

“Lo negativo es que en algunos momentos un dice son 24 muchachos y uno es solo, lo que deberían mejorar es que deberían haber más profesionales con más jóvenes, son muchos para un solo educador, una sola persona, de hecho estaba estipulado que los grupos deberían ser máximo de 18” (E6).

En razón a que ningún día es igual a otro, la disposición varia , unos son agresivos, otros están deprimidos, otros si quieren trabajar y colaborar con el reeducador, y que cada uno de los jóvenes es un mundo diferente, con unas ideas y unos problemas particulares, se hace más difícil el manejo integral del grupo, les implica ser más exigentes para obtener los resultados y procurar intervenciones asertivas encaminadas a mantener el grupo unido, así mismo con frecuencia deben asumir roles diferentes a los de reeducador de acuerdo con la situación particular.

“Uno llega, no sabe cómo va a amanecer el grupo, así lo haya dejado tranquilo, ellos son muy, tienen estados de ánimo muy ambivalentes, no todos los días andan del mismo genio, uno siempre llega con la disposición que se van a cumplir las actividades, que se va a aprender,...parte del éxito de que los muchachos cumplan, es el trabajo que uno hace, un muchacho cumple en la medida que uno le exija lo justo,.....a ser como muy asertivos en las decisiones, a que si yo estoy de mal genio lo lógico es que no voy a ir a hablar con él porque no va a surtir ningún efecto, entonces uno hace aquí de mama, de niñera, de abogado, de todo” (E5).

Así mismo los resultados de la gestión del reeducador se ven afectados por la disposición de los jóvenes y en general del grupo, ya que no siempre tienen la disposición de participar y colaborar en las actividades planeadas en el día, lo cual les implica reorganizar y ajustar sus cronogramas, convirtiéndose en una tarea desgastante.

“La presión de la voluntad, la voluntad del joven del querer hacer la de él por donde sea. La otra, el no querer escuchar, el no querer estar recibiendo la orientación, el buscar siempre evadir. ¿Porque se presenta eso?, porque el joven de alguna manera, aunque el joven sienta que aquí lo tiene todo, no quiere estar aquí. La jaula aunque sea de oro, jaula será” (E1).

“Realmente acá en cualquier momento las cosas le pueden cambiar, uno puede programar muy bien las cosas pero como esto es con personas las cosas pueden cambiar de un momento a otro, y se le reorganiza a uno toda la programación que tenga” (E3).

Eso sin contar cuando se presentan episodios de intentos de evasión por parte de los muchachos o momentos de mayor agresividad si han consumido

drogas y se hace necesario entrar a contenerlos, lo cual genera en ellos mayor resistencia y la manifestación de conductas incontroladas y de agresión hacia los reeducadores, sus compañeros o hacia ellos mismos, situación que torna tensionante el ambiente de trabajo ocasionando en muchos casos, momentos de crisis en los reeducadores al no poder manifestar sus emociones en razón al rol que desempeñan.

“En cuestión de la parte física, es un ambiente un poco pesado, lo que es la parte mental entre el adolescente y el adulto, ya que a veces se encuentra uno muy tenso, situaciones de jóvenes que son muy violentos, muy agresivos y lo único que uno puede hacer en el momento es contención. Entra en crisis el joven pero uno también, por más manejo uno también entra en crisis. Hay tensión, y uno no lo debe demostrar, es lo primero que uno sabe, y más yo que lo viví en una experiencia propia” (E1).

Referente al manejo de comportamientos agresivos se menciona el cuidado que se debe tener y la habilidad en cuanto a tolerancia, capacidad de escucha y asertividad que se debe desarrollar para realizar una intervención por parte del reeducador, es indispensable que siempre se tenga presente que el trabajo se realiza con personas y por ende se deben reconocer las implicaciones que de una u otra acción de su parte pueden generar.

“Los riesgos son bastante elevados, porque estamos trabajando con personas y entonces en cualquier momento una mala decisión un mala palabra puede desencadenar un problema mayor, de hecho se han presentado por malas intervenciones, entonces creo que en cualquier momento una pequeña equivocación, por pequeña que parezca pueda generar algo grande ¿cómo qué? Como una agresión, como un intento de evasión, como un motín, ...uno decir que está en riesgo su vida, de pronto que se expone, que su vida siempre está expuesta, no que esté en riesgo, porque pues el riesgo sería ya por causas de uno mismo, que de pronto lo llevaría a que la vida estuviera en riesgo, digamos que la vida siempre está expuesta por el tipo de población que manejamos” (E3).

“Es muy difícil porque todos tenemos maneras diferentes de hacer las cosas, yo pienso que aquí lo primordial es la capacidad de escucha, la tolerancia, y como una capacidad de ser muy asertivo en

el momento, y de ser muy prudente con lo que se le dice al muchacho, sobre todo para no herir susceptibilidades, porque ellos se rayan por cualquier cosa, tú le dices algo y ellos piensan que es algo personal, entonces uno aprende aquí eso a ser muy prudente con lo que le quiere decir al muchacho, por lo menos sabérselo decir, porque a veces se rayan muy fácilmente por cosas mínimas que uno dice o hace, claro ellos lo maximizan” (E5).

Muchas veces por la misma condición de los jóvenes y la forma como asumen “el encierro” cualquier acción, palabra o incluso omisión por parte de los reeducadores, puede influir de una u otra manera en su comportamiento, ellos se toman todo muy personal llegando a manifestar que se tiene preferencias por unos u otros, generándose así un ambiente hostil y de tensión cuando no se sienten aceptados o tenidos en cuenta, situación que hace que se sienta en riesgo la integridad al no saber en qué momento se puede presentar una acción en contra de los reeducadores en alguna de estas circunstancias.

Así mismo resaltan la importancia de tener claros los procedimientos cuando se presentan situaciones agresivas entre los jóvenes, las cuales son bastante comunes teniendo en cuenta que cada día llegan nuevos muchachos, se arman grupos, unos en contra de otros y esto requiere que los reeducadores sean muy objetivos a la hora de intervenir

“El estrés porque uno se carga, el problema del uno, el problema del otro, a veces el irrespeto con los pelaos de otros grupos, porque hay pelaos muy irrespetuosos, la agresividad no solo entre ellos sino hacia los adultos, es básicamente eso, el estrés, la agresividad, como el estar muchas veces con ellos ahí y no saber en qué momento uno les dice algo y les molesta y le ponen un golpe, porque a todo eso uno está expuesto, es sobre todo eso” (E5).

“Por más que haya un vademécum, donde diga qué hacer cuando el joven sea grosero, y que defina un procedimiento de cómo llegarle a un joven, como hablarle, desde su postura corporal, desde la forma como usted se para frente al grupo, como camina como habla, para ser bien leído por los jóvenes. Son herramientas que son muy claras, son tan pequeñas que tal vez a uno no se la explican ni siquiera en un seminario, pero que la experiencia se la va dando. Son cosas que como mínimo deberían sacar un folleto, un libro, y que alguien lo esté reforzando, eso sí me parece muy importante que

lo tenga un educador, las herramientas; como sensibilizar al joven, como trabajarlo en crisis” (E1).

Adicional se debe tener en cuenta la percepción de inseguridad en razón a que están inmersos entre jóvenes infractores que han cometido delitos graves y que en cualquier momento podrían llegar a reaccionar violentamente. Se encontraron en las entrevistas descripciones de eventos violentos a los que se han tenido que enfrentar los reeducadores, agresiones físicas que incluso les han generado a algunos de sus compañeros lesiones incapacitantes.

“A mí me han agredido, un muchacho en un desorden disciplinario grande que hubo, me corto el cuello con un vidrio, entonces pienso que ese tipo de riesgos si los tiene uno acá, el hecho que un muchacho esté drogado, ellos no conocen, no respetan, porque un muchacho drogado es muy diferente a uno en sus cinco sentidos, que sabe que es lo que va a hacer, pienso que aquí si hay riesgo de seguridad” (E6).

Teniendo en cuenta el tipo de población y las circunstancias que rodean los motivos por los cuales los jóvenes están en la institución, se hace necesario estar en una actitud de alerta constante y aprender a “leer los comportamientos de los jóvenes”, para lograr un mejor desempeño.

“La presión más que todo puede ser con los mismos muchachos porque sabemos que son adolescentes conflictivos, a veces por la medida que tienen se tornan como complicados por el tiempo que están acá, entonces no asumen adecuadamente una norma y la presión puede ser que los muchachos no quieren acomodarse a la disciplina, que igual si uno sabe cómo manejarla no creo que en el caso se sienta presionado por eso” (E4)

“...por ejemplo uno no sabe en qué momento estamos acá y ellos se amotinan, ellos son muy impredecibles, aunque hay pelaos que dicen pilas, que esto lo otro, eso es como el estrés, que uno tiene que estar atendiendo situación acá, situación allá, entonces eso es bien difícil, bien pesado” (E5).

En razón a que los jóvenes intentan evadir las normas y evitar la participación en actividades de trabajo, el reeducador debe estar atento a cada reacción, a cada movimiento, a cada manifestación por parte de ellos, para de

esta manera lograr estar “más adelante” que ellos y contener sus acciones, esta actitud de alerta constante les genera bastante estrés y tensión, lo cual deriva muchas veces en tensiones musculares, principalmente de espalda y cuello y continuos dolores de cabeza.

“Yo pienso que el sexto sentido, la malicia indígena, eso no está científicamente comprobado pero si, usted acá con un muchacho tiene que saberlo leer, como se está expresando, esa es una exigencia que uno la va trabajando estando uno acá, uno conoce el grupo si está bien si está mal, si está ansioso,Ud. tiene que ir adelante de los muchachos y es que desafortunadamente aquí los muchachos si se unen en contra del educador, en contra de llevar las normas, entonces si tiene uno que estar delante de ellos para todo” (E6).

“....uno pueda tener una carga de estrés laboral, porque los grupos son ambivalentes, unas veces están muy bien, unas veces están muy mal, están muy crisiados. Entonces el riesgo es que a uno le dé mucho dolor de cabeza, que le generen lazos en la columna, a mí me ha dado, y es tanto que me ha durado un mes, dos meses la tensión y es fuerte, por más que uno duerma muy bien, es muy difícil” (E1).

De otra parte las exigencias en cuanto a presentación de informes, requeridos por instancias diferentes a la institución misma, tales como Personería, Bienestar Familiar, Juzgados, entre otros, requieren de bastante tiempo y dedicación por parte del reeducador para redactarlos y consideran que debido a que muchas veces no es posible planear las actividades diarias ni llevarlas a cabo a cabalidad por las circunstancias que ya se han mencionado anteriormente, el trabajo se les atrasa y se sienten cortos de tiempo para lograr cumplir con todas las funciones administrativas adicionales a su trabajo de acompañamiento y guía del grupo asignado. Así mismo sienten la presión por parte de los jefes en lo que a medición de resultados se refiere.

“Las condiciones actualmente son demandantes, el trabajo es pesado, lo que hace que cambio el código de infancia y adolescencia, lo que hace que cambio la ley, el trabajo se nos ha vuelto más pesado, los muchachos son más demandantes, hay como más peso más exigencia en el trabajo, entonces si siente uno realmente la carga laboral” (E3).

“La institución exige los resultados, de hecho se hacen evaluaciones de desempeño semestralmente, hay que rendir para presentar los resultados” (E4).

Adicional en algunas entrevistas se hace referencia a la desmotivación que les genera el que algunos de sus compañeros no estén tan comprometidos con la labor y las exigencias del trabajo y por ello se generen sobrecargas.

“El estrés si me lo puede generar la falta de compromiso, la falta de responsabilidad, la falta de idoneidad en el trabajo que puedan tener compañeros, eso sí me genera preocupación y estrés” (E2).

“Más se siente presión por el personal, el talento humano que se requiere para atender esta misión, yo siento que en este momento hay menos personas dispuestas a ese sacrificio, sobretodo porque la labor requiere sacrificio de sábados, domingos, de festivos y fechas especiales es cuando más se requiere el compromiso del educador” (E1)

Resaltan como aspectos positivos el ambiente de compañerismo y camaradería que se maneja al interior de la institución, no sienten presiones por parte de los jefes, consideran que en este aspecto se maneja una adecuada comunicación e interacción, lo destacan como una fortaleza para desarrollar de mejor manera su labor como reeducadores.

“...pienso que entre todos nos entendemos y nos reforzamos, camine tomemos tinto, hablemos, es más como la misma dinámica y saber que por debajo hay cosas, que los mismos pelaos manejan” (E5).

Así mismo consideran la experiencia de vida como una oportunidad para estar más actualizados en lo que al estado de la sociedad, valores y dificultades se refiere y de esta manera a conocer la problemática que afrontan los niños y jóvenes, que les permite plantearse diferentes estrategias de intervención tanto en su trabajo como en los otros roles como lo son los familiares, personales, educativos en los que también se desenvuelven.

“Lo positivo el crecimiento como persona, como mama, como mujer, uno aquí aprende a valorar los hijos, todo lo que uno tiene. Que uno no se queda anquilosado, yo digo uno acá se mantiene actualizado en que va la juventud, y eso le permite a uno con los hijos estar muy

pendiente y más uno que tiene hijos como en crecimiento, en esas edades que son tan difíciles, entonces uno que cualquier cosa mira entonces que paso, ósea lo mantiene a uno muy alerta” (E5).

“Aspectos muy positivos el conocer cada día más la sociedad como va decayendo yo pienso que ha ido decayendo demasiado, el gobierno no le ha invertido a lo que tiene que invertir, lo positivo de mi labor ver jóvenes que han salido bachilleres, el ayudarles y saber que pasaron por las manos de uno y están bien, es algo muy positivo” (E6).

De igual forma se tuvo en cuenta lo referente a la Organización del tiempo de trabajo, como otra de las sub categorías.

A nivel general la percepción de los turnos de trabajo que se manejan en la institución es positiva, ya que manifiestan les permite manejar de mejor manera su tiempo libre y poder planear citas médicas, reuniones de padres de familia, en ese tiempo que tienen disponible, lo cual evita el que tengan que solicitar constantes permisos.

“A mí no me molesta el horario, porque le queda a uno la mañana, yo soy muy dormilona, entonces como para descansar, para uno hacer cosas en la casa” (E6).

“En cuanto a horario son muy buenos porque afortunadamente con los horarios puede uno organizar cosas de la casa en la mañana, o en la tarde, entonces es bueno porque no es un horario de 8 a 5 que no permite nada, acá no, son dos turnos que son diferentes, a veces es hasta las 10 de la noche, sale uno tardecito pero es bien, entonces ya es como una ganancia pienso yo lo de los horarios” (E6).

Refieren que los turnos de fin de semana son más pesados que los de entresemana, ya que los horarios son de 6:30am a 9:00pm, todo el sábado o todo el domingo, y esta intensidad les genera bastante tensión y poca sensación de descanso, adicional que en estos días no hay actividades de talleres ni deportivas, lo cual ocasiona que el manejo de los grupos sea más complicado al no tener actividades específicas que realizar. Entre ellos organizan para que sean más manejables pero la sugerencia en este respecto es que debería existir personal disponible sólo para realizar turnos de fines de semana de tal forma que pudieran descansar los dos días siempre y de esta

manera estar más dispuestos y despejados para iniciar la siguiente semana de trabajo.

Así mismo que el turno de la tarde es más pesado que el de la mañana, en razón a las actividades que se realizan y a la disposición de los jóvenes. Referente al tema de salario manifiestan que les gustaría tener una mayor retribución en compensación con su esfuerzo y dedicación.

“El fin de semana, tanto en esta institución como en otra donde trabaje que fue IDIPRON, opino y seguiré diciendo lo mismo, los fines de semana deberían haber educadores especializados para esos días, porque bien o mal, todo un sábado trabajado, sale uno muy agotado con los jóvenes, y adicional a eso, a veces uno llega a un grupo donde el turno anterior el compañero no tuvo la exigencia, entonces uno viene a subsanar heridas” (E1).

“... el fin de semana si es tortuoso, porque eso es como uno muchas veces lo cuadre, porque se nos da la oportunidad de trabajar el fin de semana, pues uno lo trabaja y también si se tiene garantías, porque si el grupo está desordenado uno no lo hace, el turno del sábado es de 6:30 am a 9:00pm, es muy pesado, el domingo es en la noche, entonces uno lo piensa, yo como que mejor descanso el domingo, entonces uno quisiera descansar todos los fines de semana, es algo muy difícil” (E5).

“...y por otro lado no es muy, digamos, gratificante los sueldos, porque a pesar que se requiere toda la formación y sacrificio pues los sueldo no alcanzan a satisfacer las expectativas de una persona que va a ser profesional” (E1).

Lo anterior genera en los reeducadores una sensación de desequilibrio entre su vida familiar y laboral, en muchas ocasiones sienten que le dedican más tiempo al trabajo que a su familia, llegan tan agotados después de una jornada de trabajo que lo único que quieren es descansar y desconectarse, lo cual no favorece el compartir con sus hijos, parejas o padres, incluso muchas veces deben llevar trabajo a la casa, por la falta de tiempo que refieren para llenar informes administrativos, lo cual incrementa este tipo de sensaciones e inconformidades.

“Las condiciones si son muy exigentes. Yo pienso que la labor, sobretudo en reeducación se requiere vocación, tanto como los religiosos, porque para poder ejercer se requiere una dedicación de tiempo completo y debe uno sacrificarse muchos gustos, y creo yo que se debe muchas veces sacrificar hasta la misma familia” (E1).

“Lo que haría muy vulnerable es que en un momento dado no se sepa equilibrar de alguna manera, el tiempo de la labor y el tiempo personal y familiar, digamos que si hay una descompensación y de pronto uno se entrega demasiado a la labor y deja poco para lo personal y lo relacional. Pienso que lo negativo estaría en que paradójicamente podrías tener dificultades con los tuyos, precisamente por la falta de tiempo que le dedicas” (E2).

Estrategias De Manejo

Recursos O Impedimentos Internos.

Los entrevistados refieren que parte de los recursos internos que deben utilizar para el manejo del estrés son: la capacidad de autoevaluarse y evidenciar fortalezas y aspectos a mejorar de su personalidad y de su trabajo.

“La tranquilidad, los valores. Tengo muchos valores, calificarse uno es también parte de demostrar que tanta autoestima uno tiene. Considero que tengo bastantes valores y los aplico todos los días con los jóvenes. La tranquilidad, la calma, la nobleza” (E1).

Además, consideran que dentro de las características de su personalidad es necesario tener un buen nivel de autoestima, un carácter fuerte, ser capaz de manejar momentos de tensión, la seriedad y rectitud en la relación entablada con los jóvenes, la nobleza, la tranquilidad y la capacidad de ser independientes y autónomos.

El sentido humano, el conocer la realidad de los jóvenes y no juzgarlos, permiten entender que son personas “normales”, solo que la realidad que los ha rodeado desde pequeños los ha llevado a cometer delitos. Por esto es

importante no juzgarlos, en la medida en que un reeducador juzgue a los jóvenes institucionalizados, sus temores para enfrentarse al grupo aumentarán y su paz interior no se verá reflejada en la tranquilidad con la que aborde a los muchachos.

“Lo humano y el comprender las dificultades de las otras personas, no soy de las personas que juzgan, (...) porque hay pelaos que son muy buena gente, muy humanos que tienen muchas cualidades y cosas muy positivas, más que otras personas, pero no lo han desarrollado, entonces yo pienso que a mí lo que más me favorece con ellos es el escuchar, el estar pendiente de cuáles son sus necesidades y el por qué, sin llegar al punto de permitirles todo, de ponerles los límites, ser claro y explicarles que debe asumir las consecuencias, y siempre escuchar, yo soy de las personas que siempre escucho y el respeto para mí si hay algo fundamental es eso, yo no puedo llegar a irrespetar a un muchacho para después pedirle que me respete, tú no puedes llegar y tratar a un muchacho mal y después decirle que traten bien, así como Ud. trata lo tratan”. (E5).

Los recursos usados en el momento de realizar su trabajo y que contribuyen al manejo de la presión generada por este, incluyen; comunicarse con los jóvenes de manera empática, ser atento y mantener una buena comunicación. Es muy importante conocer a los jóvenes que tiene a cargo, no solo limitarse a conocer el número de jóvenes que atiende, sino conocer la realidad de cada uno, esto le permitirá acercarse de una manera más tranquila, generándoles confianza. Realizar intervenciones terapéuticas individuales ayuda a equilibrar el estado de ánimo de los jóvenes y así el grupo mantendrá una mejor dinámica y el trabajo se podrá realizar de una manera más tranquila.

“La única estrategia que uno debe utilizar o que yo utilizo para uno lograr sentirse más satisfecho en sus labores es que uno pueda conocer a los jóvenes, cuando uno los conoce a ellos uno realiza mejor su trabajo y uno se va a sentir más satisfecho con lo que hace, entonces es apuntarle a un trabajo individual que es lo que le genera a uno conocimiento de las personas y puede realizar mejor su labor, sencillamente eso” (E3).

Otra alternativa usada para aliviar la carga que produce el trabajo de reeducador es no involucrarse más de lo necesario en las problemáticas de los jóvenes, ya que en la medida en que el trabajo interfiera en la paz interior del adulto, será mucho más difícil manejar la tensión y los efectos en la salud que se puedan tener a causa del estrés. Tal como se manifiesta en la siguiente respuesta:

“La manera de manejar toda la serie de cosas que son como acumulables y que uno a veces no las dice, uno las habla con ellos, pero uno a veces se carga porque dice uno uy tal cosa....pero no es como eso porque yo generalmente no me dejo afectar de los problemas de ellos, aprendí que la mejor manera de uno sobrellevar esto es no involucrarse con ellos, sii entenderlos, escucharlos, pero no ser parte de eso sí lo aprendí, a veces como la impotencia de que hay gente que no entiende, es esos como le hago entender, como le hago comprender que a veces es más fácil resolver las cosas de esta manera que no de la otra, es eso que son a veces muy obstinados, no se carga uno pero de granito en granito todo se va sumando” (E5).

Cuando no se cuenta con un adecuado uso de recursos positivos internos del reeducador para aliviar la carga del estrés, se pueden notar comportamientos agresivos, incluso intervenciones terapéuticas donde se utiliza lenguaje agresivo. Se pueden observar reeducadores con su cara tensionada y de mal humor, de esta manera no se disfruta el trabajo, más bien se padece el turno, como se refleja en la siguiente respuesta:

“Algunos compañeros, saben usar el tiempo libre, y otros que veo que ya están carcomidos por la escuela, y ya de una u otra forma son personas que les hace daño estar trabajando acá, entonces demuestran el estrés con palabras muy inadecuadas que no debería ser, entonces a veces están muy cargados y uno los ve estresados en todo momento, y por eso hay que buscar alternativas” (E1).

Recursos O Impedimentos Externos.

Algunas estrategias personales que refieren los entrevistados, ayuda al manejo de la tensión son; hablar de las cosas que los cargan y tensionan en el trabajo, buscar el equilibrio en el manejo del tiempo repartido a nivel del trabajo, la familia y el tiempo dedicado a sí mismo.

“Las que más me ayudan a descansar, junto con mi familia, practicar actividades como el deporte, me gusta eso de lo artístico, de lo cultural. Entonces compartir en veladas familiares ya sea durante el día o la noche. Pienso que eso, la lectura me parece que también es gratificante” (E2).

“Ahora para bajar el estrés, me ha servido, me reúno con mis compañeros a jugar futbol 5, es relajante, eso me ayuda bastante” (E1).

Por otra parte se refieren a realizar actividades diferentes como ir al cine, salir con amigos o la pareja, o simplemente hacer actividades que le permitan olvidarse de la realidad del trabajo como dormir, también contribuye al manejo del estrés, como lo que se expresa a continuación:

“Actividades de tiempo libre, por ahí me gusta salir de vez en cuando con alguna amiga, a salir a ir a comer, de pronto a tomarnos unos tragos, a bailar no porque no soy muy dado para el baile, a compartir a pasear, me gusta mucho pasear pero el tiempo a veces no da, ya que es muy corto, entonces hacer algo diferente como para olvidarme un poco de la presión del trabajo ¿Cuándo usted dice que tomarse unos tragos eso es frecuente o esporádico? Eso es muy relativo, es muy relativo, porque puede ser un fin de semana, dos, tres fines de semana seguidos que camine vamos a tomarnos unas cervecitas, charlamos, escuchamos música un rato, a veces por alguna cuestión económica no salimos, sencillamente vamos y comemos y listo, entonces hoy no hay para la cervecita o tomémosnos dos cervecitas nada más y nos vamos o compremos una botellita de vino y venga la compartimos en la casa” (E3).

“Las actividades que hago yo es ver películas, ver televisión, a veces cuando no quiero salir, me gusta quedarme todo el día en la cama mirando

películas, escasamente me paro a comer y vuelvo y me acuesto, al otro día amanezco más cansado pero me siento bien” (E3).

“Soy muy dormilona, llego cansada, me quito todo y a dormir , a veces voy a cine pero a veces una en mil, a eso básicamente, a tener sexo, a veces llegamos y cerremos y que se acabe el mundo, que hacemos con mi esposo mejor vámonos para la casa” (E5).

Como en cualquier otro trabajo, también es importante no mezclar los problemas personales con los laborales, en esta medida los jóvenes no conocerán de la realidad personal del reeducador, se disminuirán las posibilidades de que se aprovechen de ellas para ganar un posicionamiento diferente frente al resto del grupo.

“De pronto en algunos momentos he mezclado las cosas del trabajo con las de la casa, entonces si me gustaría ser más objetivo en lo de acá y en lo de afuera” (E6).

Cuando el cansancio es mayor, se buscan días de descanso como vacaciones o permisos, a fin de buscar compartir con las personas cercanas o viajar a otros lugares.

“Yo la principal estrategia que uso para lo del estrés es que cuando me siento muy estresado muy cansado, me siento muy presionado, es tratar de conseguir unos días de descanso, así sea la mitad de las vacaciones, que yo sé que salgo de acá me voy para la finca, me voy me estoy con mi madre, con mis hermanos, me disfruto unos días y ya vuelvo descansado y con nueva energías, eso sí es lo que realmente me relaja y me reconforta nuevamente” (E3).

Adicionalmente, la institución brinda estabilidad económica y laboral, y los salarios comparados con otras instituciones de la misma línea no son tan bajos. Aunque se vive un ambiente de tensión por parte de los jóvenes, dentro de los grupos de compañeros de trabajo se siente un ambiente laboral de cooperación, apoyo, entendimiento y fraternidad. Todo esto contribuye a que las personas puedan realizar su trabajo con mayor agrado.

“Tú sabes que lo económico es importante, uno estando económicamente bien, como dice el dicho uno es para adelante, uno no le pone tanta traba a las cosas, son cosas bien importantes” (E5).

La institución ofrece algunas actividades que buscan que los trabajadores se desconecten de su realidad laboral por un momento, estas son; 2 paseos en el año y reuniones para celebrar amor y amistad y la fiesta de fin de año. Sin embargo los entrevistados refieren que estas actividades no ayudan al manejo del estrés, esto debido a que cuando se organizan los paseos, como son 2 educadores por grupo de jóvenes, cuando un reeducador va a un paseo implica que el día siguiente debe doblarse su turno para que su compañero igual pueda asistir al paseo, en este sentido lo que se “descanso” después lo tiene que trabajar. Lo anterior podría ser contradictorio.

“Por el momento estamos yendo a jugar por medio de CAFAM, fútbol 5 y 8, de resto por el momento no he aprovechado más la caja de compensación por lo mismo, vuelvo a la raíz, el tiempo. (E1).

Además de la situación anterior, cuando se programan los paseos, si el grupo de jóvenes a cargo esta crítico o tenso, es mejor no distanciarse, sino por el contrario aumentar la intervención para evitar dificultades mayores, por esto es mejor no asistir al paseo.

“....pero para ir al paseo, me implica que luego al siguiente turno tengo que estar todo el día acá para que mi compañero vaya, entonces que beneficio estoy recibiendo. ¿Con la caja de compensación? La caja de compensación nunca la utilizo, para nada. Nosotros a veces tenemos día de la familia, y lo hago más por mi familia, de que mis hijos vayan disfruten el día, porque realmente uno a veces prefiere quedarse en la casa y no salir. Por ejemplo si este fin de semana hay un paseo y somos dos educadores, un educador va y el otro va todo el día, al siguiente paseo el otro va y el otro se queda haciendo el turno todo el día. Entonces puede ser muy bueno el paseo, pero uno se pone a pensar también y cuando el grupo esta pesado, entonces uno la piensa si voy o no voy, entonces todo depende de cómo este los grupos de como este la situación institucional, depende de otros factores, se va uno al paseo y todo el tiempo se la pasa pensando en que al otro día va a llegar y cómo voy

a encontrar al grupo, entonces para llegar a arreglar cosas y todo eso, entonces a veces uno no se lo disfruta realmente por las mismas circunstancias del trabajo” (E3).

De otro lado, las celebraciones como la fiesta de fin de año, que se realiza en la noche, no se disfruta de la misma manera si se sabe que al día siguiente hay que trabajar.

A veces también tenemos la fiesta de despedida de fin de año, es muy bueno y todo eso, siempre y cuando uno no le toque trabajar al otro día, porque si al otro día tiene que venir a trabajar entonces tampoco, entonces son cosas que le quitan a uno el estrés pero no se pueden disfrutar como debiera” (E3).

Estas actividades ofrecidas por la institución deberían ser más seguidas, ya que la tensión se vive en la cotidianidad de la labor, por esto, sería importante que realizaran más actividades con una periodicidad mayor, la cual podría ser mensual.

Los entrevistados refieren que sus redes de apoyo están constituidas por; familia en primer lugar, la pareja, otros parientes, amigos y sus compañeros de trabajo

“Las redes de apoyo con las que yo cuento son unos cuantos amigos, que son pocos y otro, mi familia, mis hijos, mi compañera, la familia extensa, mis hermanos, pienso que son redes de apoyo, que cuando estoy como muy mal pues acudo a ellos, y pienso que me gratifican y vuelvo otra vez con la mente con las baterías cargadas” (E2).

Además, mencionan la importancia de contar con dichas redes de apoyo, especialmente la pareja y la familia, ya que son la motivación principal para continuar laborando y construyendo un futuro mejor.

“Mi compañera, y yo creo, desde pequeño yo he sido muy independiente, pero mi compañera es la que me motiva a muchas cosas, uno siempre sale con historias nuevas de acá, uno llega a la casa y uno a veces llega cargado de estrés, y ella es la que me baja

“mi amor cálmese, tranquilícese” y mis hijos son la motivación más grande”. (E1).

“Yo equilibraría el tiempo que dedico a la labor y el tiempo que me dedico a mí mismo y a mí familia” (E2).

Dentro de las redes de apoyo, también se tienen en cuenta los amigos, aunque los entrevistados refieren no tener muchos amigos, hacen referencia a la importancia de compartir espacios diferentes al laboral.

“Redes de apoyo, digamos que este momento cuento con unas redes de apoyo muy débiles, tengo algunas amistades y todo eso pero muy distante, digamos mi red de apoyo es mi familia, mis hermanos, mi mamá, de pronto mis hijos, pero así contando con muchas personas como apoyo son pocas” (E3).

“Las redes de apoyo con las que yo cuento son unos cuantos amigos, que son pocos y otro, mi familia, mis hijos, mi compañera, la familia extensa, mis hermanos, pienso que son redes de apoyo, que cuando estoy como muy mal pues acudo a ellos, y pienso que me gratifican y vuelvo otra vez con la mente con las baterías cargadas” (E2).

Los entrevistados al final hacen algunas propuestas que podrían contribuir a mejorar el manejo del estrés ocasionado por el trabajo, estas son: organizar dentro de la jornada de trabajo algunos espacios que permitan disminuir la tensión, como espacios deportivos o de relajación, juegos, o implementar capacitaciones que permitan manejar el estrés.

Discusión

De acuerdo con la investigación realizada, el contexto institucional, el marco teórico y las entrevistas hechas a la muestra de Reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor, se pudo establecer lo siguiente:

Para ser Reeducador no se requiere necesariamente ser titulado en pedagogía reeducativa o psicología social, se necesita la experiencia, la vocación por el servicio social, la entrega, el amor y la convicción de querer ayudar a los demás a resolver los problemas.

Desde el punto de vista de la cultura Amigoniana, el reeducador asume quizá el rol más complejo y a la vez más importante en el cumplimiento de la misión institucional, ya que con su trabajo contribuye a la identificación y tratamiento frente a la problemática individual de los jóvenes internos (dificultades de comportamiento, vulnerabilidad social, adicción, etc.), muchos incluso con problemas de adicción a sustancias psicoactivas.

Son los reeducadores quienes asumen el rol de padres, consejeros, orientadores, ayudándoles a reformar hábitos y a reconstruir valores, es decir moldean comportamientos de los jóvenes logrando con esto que ellos se reivindiquen con la sociedad, sus familias y ante todo consigo mismo.

Es por esto que para ejercer dicha labor se requiere que el Reeducador sea una persona íntegra, idónea, quien de acuerdo con su formación y experiencia sea capaz de entender los procesos de socialización y con ellos plantear alternativas que permitan el desarrollo de estilos de vida diferentes, ayudando en el mejoramiento de los jóvenes, desde la intervención pedagógica y terapéutica.

Haciendo referencia al marco contextual, se determina que los Reeducadores de la ETER, tienen dentro de su perfil y forma de actuar, arraigado los principios de la Pedagogía Amigoniana, que los hace únicos e idóneos profesionales, dentro de estos principios (definidos por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, reflejados en el marco teórico), los cuales se evidencian como contribuyentes al fortalecimiento de la vocación, además brindan orientación y sentido al trabajo. Dentro de estos se pueden destacar; el ir delante de los jóvenes, buscar al que se pierde, no huir ante el peligro y educar por vocación.

Por tal razón, el Pedagogo Reeducador debe proyectar en todos los ámbitos de la vida social, que la premisa de “aprender a aprender” sea tomada con mayor sentido de responsabilidad en estas poblaciones.

Teniendo en cuenta los marcos analizados en la presente investigación y las entrevistas desarrolladas, puede afirmarse que la labor del Pedagogo Reeducador, es la que contribuye a la identificación y análisis de los problemas que se presentan en el mundo interno de la persona, así como en el medio familiar, escolar y comunitario, así mismo que debe estar capacitado para enfrentar las dificultades de socialización y por ende los factores que llevan a los sujetos a la evasión escolar, a los conflictos con la ley, a la marginalidad social y a los conflictos interpersonales en los distintos ámbitos de su intervención, por ello es necesario que se encuentre en la capacidad de desarrollar su trabajo de manera interdisciplinaria..

Calderón, (2011), nos indica que para realizar la tarea con verdadera vocación, se requiere comprender que la pedagogía como ciencia y arte humanista, rescata el valor de los seres humanos, sus cualidades y aborda su sentido positivo, busca el desarrollo de potencialidades personales, evitando con esto que se presenten casos de humillación o mal trato.

Los reeducadores entrevistados, resaltan que para poder hacer la tarea con vocación es necesario contar con cualidades como: responsabilidad,

entrega, transparencia, sentido de justicia, compromiso, caridad, entendimiento de la realidad del joven sin justificarlo ni juzgarlo, y especialmente, sentir gusto por lo que se hace, incluyendo aquí la guía y orientación a los jóvenes a través del acompañamiento en actividades del día a día dentro de la institución, con el objetivo de salvar vidas, y servirle a la humanidad.

Lo expresado por los Reeducadores de la ETER, tiene relación directa con el pensamiento del Padre Luis Amigó, como se evidencia en la biografía que le hiciera GONZALES, Fray Agripino 1983). p. 85, así: "... su pedagogía el amor, su mejor arma el sacrificio, su mejor método la paciencia y la unión... la pedagogía del amor es paciente, es servicial, no busca interés, no se irrita, todo lo excusa, todo lo cree, todo lo espera y todo lo soporta"

Es tan importante la vocación por la tarea, que ellos no consideran la posibilidad de cambiar de trabajo, y no solo por la parte económica, sino más bien por el hecho de que están contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, su oficio o profesión los hace sentir vivos y satisfechos con el deber cumplido. El ver que los adolescentes superan sus dificultades y pueden regresar a vivir en la sociedad los hace sentir orgullosos de su quehacer.

Los reeducadores de la ETER, son personas con ideales, valores, principios y propósitos encaminados al servicio social, que hacen posible que nuestra Colombia sea cada día mejor. Y es gracias a la cultura organizacional de la institución, que estas grandes personas cumplen con sentido de pertenencia y amor éste "Encargo social".

La vocación de la tarea requiere de su óptimo ejercicio, entender el valor de los seres humanos y más de ésta población vulnerable, a la cual se le debe rescatar sus cualidades, desarrollar sus potencialidades personales, siempre teniendo presente el respeto y la valoración del otro.

Los entrevistados afirman que su vocación está dirigida al salvar vidas y el servicio a la humanidad, más allá de la retribución económica o el

cumplimiento de funciones de un trabajo que no genera satisfacción en su vida. A su vez los reeducadores que han sido rehabilitados o reeducados refieren que su vocación por la labor está centrada en el hecho de retribuir a otros lo que algún día recibieron para mejorar su estilo de vida. Esto de alguna manera genera un factor de protección evitando recaer en conductas adictivas o delictivas.

Ellos saben que para estar en permanente contacto con los jóvenes, deben ser exigentes, firmes en sus decisiones y en su forma de actuar frente a ellos. Son conscientes de la necesidad de no flaquear, de dar buen ejemplo y de la importancia que tiene el no dejarse involucrar en los problemas internos de cada joven.

Deben estar en la capacidad de orientar, interactuar y manejar grupos numerosos y heterogéneos, enfrentarse a posibles situaciones de agresividad cuando los jóvenes están bajo efectos de sustancias psicoactivas o sencillamente cuando éstos se encuentran “disparados (E3)”. La misión de los reeducadores es la de posibilitar y comprometer en el cambio, a cada uno de los jóvenes en conflicto con la ley.

De otra parte en lo que se refiere a Riesgo Psicosocial, de acuerdo a lo establecido Guía de prevención de riesgo psicosocial en el trabajo.(2009) y teniendo en cuenta la información suministrada en las entrevistas permite identificar los riesgos que se citan a continuación, a los cuales están expuestos los reeducadores en la institución:

- 1) Condiciones físicas de la labor generadas por las condiciones de aseo y salubridad, en las cuales viven los jóvenes de la institución, lo cual les implica realizar una tarea fuerte de orientación y exigencia.

- 2) Manejo de grupos numerosos que oscilan entre 22 y 24 jóvenes por reeducador, siendo el número Máximo estimado de 18, lo cual implica un mayor desgaste y esfuerzo en lo que a control y seguimiento se refiere.
- 3) Manejo de situaciones agresivas y de tensión por parte de los jóvenes teniendo en cuenta su condición de infractores de la ley y en muchos casos consumidores de sustancias psicoactivas, aspecto que complejiza el manejo en razón a la ambivalencia de su comportamiento.
- 4) Temor por Integridad personal y sensación de inseguridad (en razón a las condiciones y características de la población con la que se trabaja), así mismo la necesidad de estar en alerta constante dada la variabilidad de los grupos y en general de los estados de ánimo y disposición por parte de los jóvenes, frente al proceso reeducativo.
- 5) Sobrecarga de trabajo, sensación que se genera en razón a la percepción de que algunos compañeros no están tan comprometidos con la labor, así como por el tiempo reducido para atender tareas y exigencias administrativas que ocasionan que el trabajo deba llevarse a casa o ser atendido en horarios extra laborales.
- 6) Poca sensación de descanso en razón a los horarios de fin de semana ya que de acuerdo con la estructura actual de turnos no les es posible descansar un fin de semana completo, que les permita desconectarse y dedicarse a otras actividades personales o familiares.
- 7) Desequilibrio entre la vida personal, familiar y la laboral, dada la exigencia en cuanto a jornadas de trabajo y la intensidad de sus

labores diarias, lo cual consume gran parte de su tiempo y energía y nos les permite dedicarse como quisieran a su familia y a sus actividades de interés particular.

A este respecto es necesario tener en cuenta algunos aspectos teóricos y de normatividad que permitirán la comprensión de la aparición de cada uno de ellos.

Existe la Resolución 2646 de 2.008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, la cual justifica la necesidad de conocer aquellos riesgos que generan estrés laboral y que podrían afectar de alguna manera el desempeño y la salud de los reeducadores.

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario recordar aquellos aspectos que pueden considerarse riesgo psicosocial, entre ellos encontramos; los intralaborales, extralaborales e individuales. Esto quiere decir que no solo se deben tener en cuenta las características propias de la tarea, sino que de la misma manera influyen las características de personalidad y todos los aspectos individuales que contribuyen a aumentar o a manejar la carga de estrés generada por el trabajo. Al respecto, los entrevistados referían algunas características o competencias necesarias para realizar la labor, dentro de estas se encuentran; la tolerancia, la paciencia, la asertividad y especialmente el gusto por el trabajo. Características que ratifican la idea planteada anteriormente.

La bibliografía revisada, específicamente la Guía de prevención de riesgo psicosocial en el trabajo (2009) tiene en cuenta el concepto de “salud mental en el trabajo” el cual involucra aspectos como: el grado de satisfacción que genera el trabajo, la carga laboral, y la jornada laboral entre otros, los cuales influyen en el cuidado o alteración de la salud mental en el trabajo. Estos aspectos también han sido revisados en las entrevistas aplicadas, donde los reeducadores refieren manejar carga laboral específica, inicialmente por el tipo de población atendida y por el número de responsabilidades con las que se

debe responder en la cotidianidad. Dichas responsabilidades están relacionadas no solamente con la supervisión de los jóvenes, también incluye la intervención individual y grupal, intervención en crisis, y elaboración de informes entre otras.

El presente trabajo se centró en dos de los tipos de riesgos definidos por el Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales (2009), los cuales son: características de la tarea y organización del tiempo de trabajo. En cuanto al primero hace referencia al esfuerzo (físico y psíquico) que las personas invierten al realizar su trabajo, el desgaste y fatiga que se presentan cuando este esfuerzo es constante. Lo cual trae consigo consecuencias negativas para la salud, así mismo ocasionan bajo rendimiento, insatisfacción creciente y se aumentan los riesgos de sufrir accidentes.

A este respecto, los entrevistados mencionan como riesgos físicos, la presencia de olores, los malos hábitos de autocuidado y aseo de sus alojamientos, y las condiciones de salud de los jóvenes atendidos, a las cuales están expuestos los reeducadores todo el tiempo, y que pueden generar enfermedades físicas por contaminación con virus y bacterias.

Adicional a los riesgos físicos y biológicos, la carga mental que representa el estar liderando un grupo de hasta 24 jóvenes con temperamentos ambivalentes, donde el reeducador debe ser negociador y suspicaz para evitar ser manipulado o para evitar que los jóvenes incumplan con el pacto de convivencia, o intenten evadirse. Manejando intervenciones en crisis, intervenciones grupales e individuales, donde pretenden que los jóvenes recapaciten acerca de su conducta delictiva y replanteen su proyecto de vida. Todo esto genera un gran esfuerzo mental, y al final de la jornada se ve reflejado en cansancio y dolor de cabeza.

Estas condiciones del trabajo exigen que los reeducadores cuenten con algunas características de personalidad como son; la tolerancia, la asertividad y

la empatía a fin de manejar con mayor efectividad las situaciones cotidianas y de conflicto que se puedan presentar con los jóvenes de la institución.

En este orden de ideas la carga mental asumida por los reeducadores requiere de una especial atención, debido que en esta labor se debe realizar varias actividades a la vez (atender jóvenes en crisis, supervisar actividades grupales, redactar informes, manejar situaciones de agresividad, conciliar, etc.), lo cual implica estar alerta y atento, tener buena capacidad de memoria, observación y análisis especialmente.

Al respecto la bibliografía plantea que es importante analizar factores como la cantidad y complejidad de la información que debe tratarse, la cantidad de tiempo de que se dispone para dar respuesta al trabajo, y la cantidad de tiempo durante el cual debe mantenerse la acción, así mismo no olvidar los aspectos fisiológicos que determinan la capacidad de respuesta de cada persona y que dependen de características como la edad, el sexo y las características de personalidad.

Otra situación que puede generar riesgo psicosocial es la organización del tiempo de trabajo, definido como la duración y tipo de jornada laboral a la cual se expone el trabajador, incluyendo las pausas de trabajo, trabajo fines de semana y festivos, por turnos y nocturnos. Este tipo de riesgo psicosocial puede ocasionar en la salud de los trabajadores, carga o tensión, debido a que el tiempo de trabajo puede ser de mayor dedicación al tiempo destinado a la vida personal, lo que frecuentemente puede alterar las actividades familiares y de interacción a nivel social.

Los entrevistados refieren que la organización de turnos de trabajo, y las jornadas de fin de semana afectan el adecuado desarrollo de sus actividades familiares y sociales. Y, sumado a esto, cuando se requiere que doblen su turno con alguna frecuencia, el laborar en fechas de fiestas especiales, afectan aún más su vida familiar. Refiriendo que de alguna manera podrían verse

expuestos a dificultades de comportamiento de sus hijos debido a sus ausencias y el poco tiempo que podrían compartir con ellos.

Este desequilibrio, también se da porque al llegar a casa, los reeducadores sienten agotamiento, y esto los lleva a buscar estar inactivos o desconectados en su casa, buscando reposo. Esto no favorece el compartir en familia, y debido a que incluso muchas veces deben llevar trabajo a la casa, por la falta de tiempo que refieren para llenar informes de seguimiento o los enviados a juzgados, este tiempo de descanso se ve invadido por actividad laboral.

El marco teórico plantea que una inadecuada organización de los horarios de trabajo puede ocasionar alteraciones de sueño, fatiga, dolor de cabeza, irritabilidad, apatía, o incluso se ha detectado mayor incidencia en la aparición de adicciones, las cuales son una mezcla de factores laborales y factores estrictamente personales o extralaborales.

Lo anterior ratificado por los entrevistados en la medida en que sus respuestas evidencian no solo la alteración de su vida familiar y social, sino que además de esto en algunos casos pueden presentar alternaciones del sueño, o buscar como alternativa de descanso el consumir alcohol frecuentemente. Esta situación no solo afecta la salud mental de los reeducadores, sino que aumenta las posibilidades de ausentismo laboral a causa de enfermedad o incapacidad de asistir por haber consumido alcohol la noche anterior a su turno de trabajo.

Teniendo claridad de cuáles son los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los reeducadores, se determina de la misma manera como han hecho frente a ellos, es decir, que alternativas implementan para poder asumir la labor de una manera más tranquila evitando que se afecte su salud mental y su bienestar laboral, es así como, basados en la siguiente definición de afrontamiento planteada por Lazarus y Folkman, (1996) quedaría definido como:

“Aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.

El resultado evidenciado referente a las estrategias que a nivel interno desarrollan los reeducadores para poder desempeñar su labor de mejor manera y poder enfrentar de manera más adecuada los eventos estresores a los que se ven expuestos, se destacan:

- 1) VOCACION; se refiere a la forma como el reeducador asume su labor, lo cual hace con entrega, carisma y compromiso con el “encargo social” que son los jóvenes. Al mismo tiempo, la vocación permite que el trabajo sea asumido como parte de su proyecto de vida no como una tarea operativa.
- 2) SENTIDO HUMANO; reconocer la realidad social de los jóvenes de la institución, y generar una relación o vinculo basada en el respeto y en buen trato.
- 3) CAPACIDAD DE AUTOEVALUARSE; Es importante y necesario que quienes guían los procesos reeducativos de los jóvenes se permitan revisar constantemente sus fortalezas como seres humanos y profesionales, pero al mismo tiempo determinar aquellos aspectos que pueden estar debilitando la efectividad de su trabajo y su propia tranquilidad.
- 4) AUTOESTIMA; Refiriéndose esta a la capacidad que tiene la persona de reconocerse como una persona valiosa. Esta cualidad le permitirá ser fuerte de carácter y de esta manera no dejarse amilanar por las dificultades del día a día.
- 5) TOLERANCIA; Tomada como la capacidad de manejar situaciones de crisis o conflicto sin necesidad de acudir a alternativas que involucren la agresividad.
- 6) CAPACIDAD DE ESCUCHA; es la capacidad de escuchar con atención e igualdad todas las necesidades de los jóvenes, permitiéndose conocer

sus realidades y de esta manera generar un vinculo claro basado en la confianza.

- 7) RECTITUD; Claridad en la forma como se aborda a los jóvenes en relación a su proceso reeducativo y de la mano con las normas y principios institucionales.

La definición planteada anteriormente de Lazarus y Folkman, (1986), permite incluir dentro de estas expresiones emocionales las encontradas en este estudio y que incluyen, el manejo adecuado de la comunicación con los jóvenes, al relacionarse de una manera empática interesándose por conocer la realidad de cada uno de ellos, lo cual les permitirá acercarse de una manera más tranquila y con mayor confianza para lograr los objetivos de su labor como reeducadores.

Deben tener claro el no involucrarse más de lo necesario con ellos, ya que como lo refieren los entrevistados, en la medida en que el trabajo interfiera en la paz interior del adulto, será mucho más difícil manejar la tensión y los efectos en la salud que se puedan presentar a causa del estrés. Esta situación puede en su extremo propiciar que los reeducadores asuman el rol de personas evitadoras a que se hace referencia en los estilos de afrontamiento y prefieran no enfrentar las situaciones, generando así poco a poco un manejo inadecuado de aquellas que se presentan en el día a día y que no favorece el desempeño de su rol.

De otra parte, algunas estrategias personales que refieren los entrevistados y que ayudan al manejo de la tensión son; hablar de las cosas que los cargan y tensionan en el trabajo, el buscar el equilibrio en el manejo del tiempo repartido a nivel del trabajo y la familia, así como el tiempo dedicado a sí mismo, permiten reconocer el apoyo social como un recurso o estrategia de afrontamiento, lo cual puede convertirse en una valiosa herramienta para afrontar las situaciones difíciles propias de esta labor.

Además de lo anterior, los autores referenciados en el marco teórico ratifican que la falta de personas cercanas (redes familiares y sociales de apoyo) en las cuales se pueda confiar cuando se enfrenta a una circunstancia difícil, aumenta el riesgo de que aparezcan episodios depresivos en personas vulnerables.

Por otra parte, el realizar actividades diferentes como el salir con amigos, compañeros de trabajo, en pareja o en familia, contribuyen de manera significativa el manejo del estrés en este tipo de ocupaciones, característica que es ratificada por los entrevistados.

Dentro de las características institucionales que se resaltan en las entrevistas se mencionan; las condiciones favorables que a nivel de estabilidad económica y laboral que brinda la institución, así como el ambiente de cooperación, apoyo y fraternidad que se evidencia en los grupos de trabajo, se resalta como aspecto positivo a la hora de enfrentar las diferentes circunstancias y realizar de esta manera su trabajo con mayor agrado.

Estos aspectos generan de alguna manera tranquilidad en los entrevistados, ya que el contar con un trabajo estable, y en el que además exista un clima laboral de armonía y compañerismo genera mayor sentido de pertenencia, compromiso frente a la labor asumida. Sumado a esto, la cultura de “Familia Amigoniana” la cual se fundamenta en los valores institucionales (Responsabilidad, Justicia, Respeto y solidaridad), hace que los trabajadores sientan que son el capital más valioso dentro de la organización y en esa medida se sienta el respaldo desde la garantía que existe frente a la estabilidad y el cumplimiento de las obligaciones contractuales, y además, el ambiente de cercanía y compañerismo generado desde a dirección a todos los trabajadores.

Lo anterior ratifica la validez de una de las propuestas establecidas para el manejo del síndrome del Burnout, la cual plantea que al mejorar el soporte social de compañeros y superiores a través de la institucionalización de actividades de apoyo a través de encuentros regulares establecidos, puede

lograr una buena calidad de relaciones interpersonales en el trabajo, mediar en la satisfacción laboral y aumentar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, el soporte social satisface la necesidad humana básica de comunicación entre las personas, además de proporcionar información técnica, supervisión y soporte emocional.

De esta manera las actividades que comentan se realizan en la institución, como paseos, reuniones para festejar días especiales, fiesta de fin de año entre otras, no generan un impacto significativo sobre los reeducadores, ya que para ellos el poder disfrutar de estas actividades implica doblar su horario de trabajo después, o no disfrutar de acuerdo con su expectativa ya que al día siguiente podrían iniciar sus labores a primera hora del día.

Fomentar las relaciones interpersonales y fortalecer los vínculos sociales entre el grupo de trabajo, se convierten en una potente herramienta para el desarrollo de conductas que eliminen la fuente de estrés o neutralicen las consecuencias negativas del mismo, es por ello, que desarrollar actividades dirigidas al trabajo terapéutico y de crecimiento personal de los reeducadores, también se constituye en una estrategia para enfrentar los riesgos psicosociales identificados. Los entrevistados mencionaban que en algún momento se realizó una actividad de crecimiento personal llamada biodanza, la cual tuvo bastante acogida gracias a los efectos generados en la disminución de tensión.

Además de lo anterior, el realizar jornadas deportivas o lúdicas en tiempos libres, o la implementación de capacitaciones que les brinden herramientas y recursos para manejar el estrés, podrían ser tenidas en cuenta como estrategias externas brindadas por la institución en beneficio de la salud mental y la calidad de vida de los reeducadores, tal como lo citan los autores Vásquez y Ring, 1996, quienes afirman que el contar con apoyo social se considera como un mecanismo bastante valioso a la hora de enfrentar situaciones difíciles y se constituye en una de las estrategias de afrontamiento con frecuencia utilizada por grupos e individuos.

Conclusiones

Luego de analizar los resultados de cada una de las categorías escogidas para esta investigación se plantean las conclusiones que se explican a continuación, sobre como ante los riesgos psicosociales existentes, los reeducadores usan algunas estrategias que influyen en su bienestar y calidad de vida.

1. Las personas que se dedican a la labor de la reeducación en su mayoría lo hacen motivados más por un sentido de vocación y entrega al encargo social, conciben esta misión como de alta trascendencia y alto impacto social, el trabajo no es visto como una actividad netamente operativa, por la cual se recibe una retribución económica, la concepción es más profunda. Dadas las características de la tarea y la exigencia emocional que trae consigo el enfrentar cada día situaciones complejas, teniendo en cuenta las características de la población con la que se trabaja, quienes permanecen en el tiempo a pesar de las circunstancias en este tipo de trabajo, son quienes sienten una verdadera pasión y amor por su labor.
2. Por otra parte, quienes han sido reeducados (o rehabilitados por problemas de adicción a SPA) y se dedican a ser reeducadores, asumen el rol como un compromiso de vida, como una labor que genera satisfacción, y les permite retribuir a la sociedad lo que en algún momento hicieron por ellos. El sentido de pertenencia por la institución y su misión tiene un alto nivel de importancia, realizan su tarea siendo conscientes de los riesgos a los que pueden enfrentarse cada día, y asumen la tarea con total responsabilidad.
3. El reeducador realiza un trabajo significativo para los jóvenes en conflicto con la ley, su formación y experiencia les permite tener la capacidad de analizar, interpretar y tratar las problemáticas individuales de estos adolescentes, enfocados en el desarrollo de hábitos y comportamientos

adaptativos, que contribuyan a su resocialización de una mejor manera, generando espacios de cambio y compromiso con el proceso en el cual se encuentran inmersos. Este rol adquiere significado en cualquier sociedad, pero se intensifica su impacto en un país como el nuestro dadas las condiciones de violencia que se evidencia claramente.

4. Los principales riesgos psicosociales identificados en la presente investigación a los que se ven expuestos los reeducadores de la ETER, están relacionados principalmente con las condiciones físicas de la labor, al manejo de grupos numerosos lo cual implica un mayor desgaste y esfuerzo en lo que a control y seguimiento se refiere, al manejo de situaciones agresivas y de tensión por parte de los jóvenes, al temor por la Integridad personal y sensación de inseguridad (en razón a las condiciones y características de la población con la que se trabaja), a la necesidad de estar en alerta constante dada la variabilidad de los grupos y a la disposición frente al proceso reeducativo, a la sobrecarga de trabajo, y a la sensación de desequilibrio entre la vida personal y laboral. Teniendo en cuenta el tipo de población con la cual se trabaja, el enfrentarse diariamente a este tipo de variables genera en los reeducadores una serie de manifestaciones tanto físicas como emocionales que son afrontadas de maneras diversas por cada uno de ellos, identificándose así una variedad en cuanto a estrategias de afrontamiento se refiere.
5. Las estrategias de manejo individual que permiten un adecuado manejo de los riesgos psicosociales identificadas son: El asumir la labor con vocación, el sentido humano, capacidad personal de autoevaluarse, niveles adecuados de autoestima, tolerancia, capacidad de escucha, manejo adecuado de la comunicación con los jóvenes, la rectitud en el trabajo diario y la experiencia obtenida en la práctica del día a día.
6. Las características de personalidad que se destacan y que son indispensables para ejercer la labor, son la paciencia, la tolerancia, la asertividad, el manejo de emociones y la capacidad de no involucrarse

afectivamente con las realidades de los jóvenes, las cuales les permitirán a aquellos reeducadores que las han desarrollado, adaptarse de mejor manera a la labor y afrontar las dificultades de la misma de tal forma que su calidad de vida no se vea afectada.

7. Las redes de apoyo tanto familiares como sociales son reconocidas como de gran importancia al momento de buscar espacios de tiempo libre que le permiten al reeducador “recargar baterías” ó manejar la tensión generada por el trabajo.
8. El clima y el buen ambiente de trabajo que se maneja al interior de la institución y que les ha permitido a los reeducadores establecer redes de apoyo entre ellos mismos, se destaca como una de las estrategias que les permiten afrontar de mejor manera las situaciones tensionantes a las que se ven expuestos en su diario quehacer, así mismo las actividades que por iniciativa propia organizan entre ellos, las cuales son principalmente de tipo deportivo y de compartir espacios sociales fuera del sitio de trabajo, se constituyen en una herramienta valiosa para hacer frente a este tipo de situaciones de tensión.
9. Las actividades que brinda actualmente la institución dentro del programa de bienestar son recreativas y culturales, sin embargo estas no son entendidas por los reeducadores como actividades con este sentido, dadas las condiciones administrativas y de organización para turnos y reemplazos, que implica el poder asistir y disfrutar de las mismas, lo cual en este momento no contribuye como estrategia de manejo en lo que a riesgo psicosocial se refiere.
10. De acuerdo a la investigación que se realizó y la muestra que se tomó para las entrevistas, se puede decir que no existe mayor riesgo de que en la institución se pueda presentar el síndrome de burnout, ya que gracias a las estrategias de afrontamiento que tienen cada uno de los reeducadores, les han permitido controlar y manejar los niveles de estrés, así mismo la vocación y la entrega con la que realizan la tarea, hacen que esta sea más amena y agradable.

11. El hecho de ser una institución dirigida por una comunidad religiosa con unos principios muy sólidos contribuye también como estrategia de afrontamiento frente al riesgo psicosocial, pues da sentido de misión fundamental de vida, y proyecta a la institución como realizadora de una gran obra humana y social.

Después de revisar las conclusiones se realizan las siguientes sugerencias que podrán ser tenidas en cuenta en beneficio del bienestar y la calidad de los reeducadores de la Escuela de Trabajo el Redentor:

1. Se hace evidente la necesidad de realizar un completo análisis de cuáles son las características y competencias generales que deben estar presentes, de tal forma que se especifiquen en los perfiles de cargo al interior de la institución y de esta manera los procesos de selección y de promoción interna se encaminen hacia la escogencia de aquellos individuos que demuestren estas capacidades.
2. Es importante plantear y fortalecer las acciones de capacitación desarrolladas en la institución, mediante un programa formación y desarrollo, dirigido específicamente hacia la construcción de herramientas de regulación emocional, las cuales le permitirán a los reeducadores manejar su emocionalidad frente al trabajo. Incluyendo además, estrategias de resolución de conflictos, brindando con esto una mejor adaptación y un mejor manejo de situaciones de este tipo (las cuales afrontan los reeducadores en su día a día), esto sin dejar de lado el entrenamiento constante sobre estrategias pedagógicas y terapéuticas que permitan cualificar la competencia en el abordaje de los jóvenes. Esto permitirá mayor conocimiento y apropiación de la labor, lo que a su vez contribuirá a reducir indicadores de rotación de personal y ausentismo laboral.
3. Las actividades culturales, deportivas o de integración deben estar incluidas como parte de un programa de bienestar claramente definido desde el comienzo del año, con una periodicidad constante que permita realmente compartir estos espacios de integración y entretenimiento, en circunstancias

de tiempo y lugar favorables para los funcionarios y que permitan con ello generar el impacto que se pretende y no el efecto contrario como el que refieren en el estudio, ya que dadas las circunstancias de planeación y horarios Vs los de trabajo posteriores, están generando resistencia y poca participación, limitando así la utilidad de este recurso al interior de la institución como estrategia de manejo de los eventos estresores.

4. Adicionalmente, se sugiere a las directivas de la Escuela de Trabajo el Redentor, iniciar la gestión para el fortalecimiento del programa de bienestar laboral, con el fin de crear uno de "SALUD MENTAL", encaminado a la mitigación de los riesgos psicosociales y al mejoramiento de la calidad de vida de los reeducadores, que redunde en las otras áreas de la institución y que a su vez se vea reflejado en el trabajo de intervención con los jóvenes de la escuela. Para lograr este objetivo sería conveniente que se cuente con un profesional en Psicología especialista el área Clínica.
5. Dicho programa de salud mental, podría diseñarse teniendo en cuenta tres aspectos; primero dirigir actividades de manera masiva (dirigido a todos los reeducadores que laboren en la ETER), que permitan el desarrollo de hábitos de vida saludable. En segundo lugar, elegir aquellos reeducadores que estén interesados en trabajar actividades de crecimiento personal teniendo en cuenta temas por grupos de interés. Y, una tercera parte donde se pueda desarrollar incluso trabajo psicológico (terapéutico) con aquellos reeducadores que evidencien problemáticas personales o familiares que requieran ser abordadas por un profesional.
6. Teniendo en cuenta que los entrevistados refieren una evidente afectación de su vida familiar y social, es necesario generar espacios que propendan por la constitución y sostenimiento de redes afectivas y sociales, esto implica incluir dentro de las actividades del programa de bienestar laboral, aquellas que incluya a su familia, buscando que ellas compartan en espacios de integración y crecimiento, además de conocer con mayor claridad y profundidad la tarea del reeducador.

7. Si en la institución se contará además con un programa de prevención frente al consumo de SPA en ambiente laboral, este de igual manera contribuirá al desarrollo de hábitos de vida saludable que fortalezcan a nivel personal y familiar a los reeducadores y de esta manera su calidad de vida.
8. Se recomienda hacer un estudio de cargas de trabajo para los reeducadores donde se pueda contemplar la posibilidad de contar un turno adicional de 8 de la mañana a 5 de la tarde, de tal forma que al existir tres turnos se pueda generar una rotación diferente de los funcionarios y se genere la posibilidad de descansar fines de semana completos, con el ánimo de contribuir con la percepción de equilibrio entre vida laboral y familiar.
9. Otra sugerencia para la institución es que el número de jóvenes por grupo será menor por reeducador, para así asegurar una mejor intervención y un nivel más bajo del estrés.
10. Debido al riesgo psicosocial y carga mental que implica esta labor, se sugiere tener en cuenta que los reeducadores puedan disfrutar de sus vacaciones durante tres momentos durante el año, esto dividiendo los 15 días que contempla la ley en tres periodos iguales a fin de lograr que puedan descansar periódicamente evitando la fatiga excesiva.

Referencias

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Barrera J. (1988). Models of social support and life stress: Beyond the buffering hypothesis. En: Cohen LH (ed.). *Life events and psychological functioning. Theoretical and methodological issues*. Newbury Park: Sage; pp.211-236.
- Bohórquez, Oscar. (2009). Breve historia de la Pedagogía Reeducativa y su relación con la psicología, a la luz del Amigonianismo. *Revista electrónica de psicología social "poiésis"*. 17. Recuperado el 15 de Octubre de 2012 de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/viewFile/198/187>.
- Calderón, Juan. (2011). El Quehacer Del Pedagogo Reeducador. BuenasTareas.com. Recuperado el 15 de octubre de 2012 de <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Quehacer-Del-Pedagogo-Reeducador/2235544.html>
- Cohen S, Edwards JR. (1989) Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. En: Neufeld RWJ (ed.). *Advances in the investigation of psychological stress*. New York: Wiley. pp. 235-283.
- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT. (2009). *Guía de prevención de riesgo psicosocial en el trabajo*. Ed. Lienzo Grafico. Andalucía. Pp. 10- 18.
- Forsythe CJ, Compas BE. (1987) Interaction of cognitive appraisals of stressful events and coping: Testing the goodness of fit hypothesis. *Cogn Ther Res*; 11: pp. 473-485.

- González, E., Gutiérrez, R. (2006). La Carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 38 (2). pp. 259- 270.
- Guerrero, Juan. (1994). Salud mental y trabajo en tiempos de cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*. 3. Bogotá.
- Gutiérrez Pérez, J., Pozo Llorente, T., y Fernández Cano, A. (2002). Los estudios de caso en la lógica de la investigación interpretativa. *Arbor*, 171(675). pp 533-557
- Lazarus, R. y Folkman S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Ley 1098 de 2006, Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Congreso de Colombia. Bogotá.
- Martínez, Efrén. (2011). *Los modos de ser inauténticos, psicoterapia centrada en el sentido de los trastornos de personalidad*. Ed. Manual Moderno. México. pp. 51 – 73.
- Martínez, Miguel. (2000). La Investigación Cualitativa Etnográfica en *Educación*. *Manual teórico – práctico*. Editorial Trillas. Caracas.
- Martínez, Miguel (2006). La investigación Cualitativa (Síntesis Conceptual). *Revista IIPS Facultad de Psicología UNMSM*. Vol. 9 (1). pp 123-146
- Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosocial, manual general. Bogotá. Pg. 19 – 28.
- Ministerio de Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá.

- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ed. Aljibe, Málaga
- Salanova, Marisa., Grau Rosa M.^a., Martínez Isabel., (2005) Demandas Laborales y Conductas de Afrontamiento: el Rol Modulador de la Autoeficacia Profesional. *Revista Psicothema* Vol. 17, nº 3, pp. 390-395. España.
- Sosa, Elizabeth. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y las reconocidas por la legislación Colombiana. *Revista CES. Salud Pública*.
- Stearns, Peter (2012). La Historia de la Felicidad. *Revista Harvard Business Review*. pp. 70-75.
- Torres, Idier (4,5, y 6 de noviembre, 2009). Gestión del Riesgo Psicosocial Laboral. Ed. Ponencia XV semana de la salud ocupacional. Medellín
- Ubach, de la Hoz Sonia, Fornes Santana, María. (s.f). Variables psicosociales, agotamiento emocional y estrategias de afrontamiento: análisis y comparación de resultados de 2 muestras de educadores y educadoras sociales de Barcelona y Santiago de Chile. Ed. Departament de Persolalitat Universitat de Barcelona.
- Urdaneta, O. (2004). *El Desarrollo del Capital Humano de la Globalización*. Ed. Panamericana. 3a ed. Bogotá. pp.199- 213.
- Vásquez, C, Crespo, M. y Ring. J.M (1996). Estrategias de afrontamiento ante la depresión: Un análisis de su frecuencia y utilidad mediante el Coping Inventory of Depression (CID). *Psicología Conductual*. <http://www.psicosocial.net/.../94-estrategias-de-afrontamiento>
- Vives, Juan Antonio. (1997). Principios de la Pedagogía Amigoniana. *Revista Alborada, edición especial, revista de Padres y Educadores*. Ed. Cong. Religiosos Terciarios Capuchinos. pp. 24 – 28.

APENDICE A: MATRIZ DE CATEGORIAS

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA				
ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES				
ESTRATEGIAS DE MANEJO USADAS POR LOS REEDUCADORES DE LA ESCUELA DE TRABAJO EL REDENTOR FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL				
MATRIZ DE CATEGORIAS				
No.	CATEGORÍA	SUBCATEGORIA	INSTRUMENTO	QUE PREGUNTARIA
1	REEDUCADOR	El quehacer del Reeducador	Entrevista	Cómo define la labor de un reeducador?
				Por qué decidió ser reeducador?
				Cómo llega a ser reeducador?
		Vocación por la tarea	Entrevista	Cómo se siente frente al ejercicio de la reeducación?
				Si pudiera cambiar de profesión o trabajo lo haría? Por qué?
				Qué significado tiene ser reeducador?
2	RIESGOS PSICOSOCIALES	Características de la tarea	Entrevista	Cuéntenos sobre las condiciones de su trabajo?
				Qué tipo de presión maneja en el trabajo?
				Qué competencias exige su trabajo?
				Cuáles son los riesgos del ejercicio de su trabajo?
				Describa aspectos positivos y negativos de su trabajo.
		Organización del tiempo de trabajo	Entrevista	Como es su horario de trabajo? Qué implicaciones positivas y negativas tiene para usted?
				De 1 a 5 califique cuánto estrés le genera su trabajo?
				Podría por favor ampliar la información sobre las implicaciones negativas de su trabajo?
3	ESTRATEGIAS DE MANEJO	Recursos o impedimentos internos	Entrevista	Qué características de su personalidad cree le ayudan para realizar su trabajo?
				Qué cambios personales le gustaría implementar para logara sentirse más satisfecho con su trabajo?
		Recursos o impedimentos externos	Entrevista	Qué actividades realiza en su tiempo libre?
				Qué actividades de las que hace en su tiempo libre, le ayudan a descansar?
				Cuáles son las redes de apoyo con las que cuenta?
				Qué actividades ofrecidas por la institución, caja de compensación u otras entidades usa y le sirven para el manejo del estrés?

APENDICE B: FORMATO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA				
ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES				
ESTRATEGIAS DE MANEJO USADAS POR LOS REEDUCADORES DE LA ESCUELA DE TRABAJO EL REDENTOR FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL				
<p>Objetivo: Realizar entrevista individual semiestructurada a los Reeducadores elegidos como muestra para la presente investigación, con el fin de determinar cuáles son las estrategias de manejo usadas por ellos frente al riesgo psicosocial.</p>				
<p>Solicitud autorización: De manera atenta y respetuosa solicito a Usted autorización para grabar la presente entrevista. Su nombre será de carácter reservado. La grabación tiene por objeto la transcripción de la información acá recopilada.</p>				
No.	CATEGORÍA	SUBCATEGORIA	QUE PREGUNTARIA	
1	REEDUCADOR	El quehacer del Reeducador	Cómo define la labor de un reeducador?	
			Por qué decidió ser reeducador?	
			Cómo llega a ser reeducador?	
		Vocación por la tarea	Cómo se siente frente al ejercicio de la reeducación?	
			Si pudiera cambiar de profesión o trabajo lo haría? Por qué?	
			Qué significado tiene ser reeducador?	
2	RIESGOS PSICOSOCIALES	Características de la tarea	Cuéntenos sobre las condiciones de su trabajo?	
			Qué tipo de presión maneja en el trabajo?	
			Qué competencias exige su trabajo?	
			Cuáles son los riesgos del ejercicio de su trabajo?	
			Describa aspectos positivos y negativos de su trabajo.	
		Organización del tiempo de trabajo	Cómo es su horario de trabajo? Qué implicaciones positivas y negativas tiene para usted?	
			De 1 a 5 califique cuánto estrés le genera su trabajo?	
			Podría por favor ampliar la información sobre las implicaciones negativas de su trabajo?.	
			Recursos o impedimentos internos	Qué características de su personalidad cree le ayudan para realizar su trabajo?
				Qué cambios personales le gustaría implementar para logara sentirse más satisfecho con su trabajo?
Recursos o impedimentos externos	Qué actividades realiza en su tiempo libre?			
	Qué actividades de las que hace en su tiempo libre, le ayudan a descansar?			
	Cuáles son las redes de apoyo con las que cuenta?			
	Qué actividades ofrecidas por la institución, caja de compensación u otras entidades usa y le sirven para el manejo del estrés?			

APENDICE C: MATRIZ RELACION CATEGORIAS Y PREGUNTAS

ENTREVISTA	CATEGORIAS		
	REEDUCADOR	RIESGOS PSICOSIALES	ESTRATEGIAS DE MANEJO
1	<ul style="list-style-type: none"> • Para mí, es hacer la labor que de alguna u otra forma los padres o los acudientes ó los adultos que estuvieron frente a esos jóvenes no la pudieron como adquirir, no administraron como ese tiempo. • entonces la función de reeducador es eso, volver y afianzar ó más bien empezar a darle uno hábitos que tal vez para ellos no son hábitos, los hábitos son los que ellos traían. • reconstruirles sus valores, sus creencias, pero las creencias que son dentro de una sociedad normal. • Dones, talentos que tengo en cuenta como desde los 13 años, yo fui joven de institución, 4 años. • yo quería ser cura, desde pequeñito quería ser cura, veía la importancia de ser cura porque quería de una u otra forma ayudar a la gente, veía que los curas de una u otra forma hacían esa labor y me parecía muy bonita. Pero con el tiempo, me di cuenta que la fase de la religión no es tan fácil y que muchas iglesias usan esos medios para 	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente físico a veces es desagradable, por la ubicación del chichero, de jóvenes que consumen, entonces uno tiene que estar en unos riegos grandes. • Cuando por ejemplo consumen y uno quiere verificar, entonces les pide a ellos que dejen oler su aliento, hay jóvenes muy desagradables, que por más que uno les diga que se cepillen, tienen unos hábitos inadecuados, y otros que hasta el estómago, porque han vivido en la calle, tienen unos olores desagradables desde la parte estomacal. Entonces si es muy desagradable. • La parte de los baños por más que ellos le hagan buen aseo, el estar privados de la libertad para ellos es muy duro, entonces ellos no hacen las cosas bien, por más que uno insista en lo que es la autonomía, la conciencia, ellos siempre van a hacer las cosas a la ligera. Entonces siempre es un ambiente un poco pesado frente a la limpieza, ellos son muy sucios, ellos hacen todo por pasar. • En cuestión de la parte física, es un ambiente un poco pesado, lo que es la parte mental entre el adolescente y el 	<ul style="list-style-type: none"> • La tranquilidad, los valores. Tengo muchos valores, calificarse uno es también parte de demostrar que tanta autoestima uno tiene. Considero que tengo bastantes valores y los aplico todos los días con los jóvenes. • La tranquilidad, la calma, la nobleza. • estar más relajado, más tranquilo. • Ahora para bajar el estrés, me ha servido, me reúno con mis compañeros a jugar fútbol 5, es relajante, eso me ayuda bastante. • Cuando estoy muy agotado, muy cansado, lo que hago es dormir, a pesar que yo quisiera estar leyendo un libro, pero siento que lo necesito y cuando llego al trabajo, llego renovado. • Mi compañera, el trabajo, pues el trabajo a pesar que soy nuevo en la escuela a mí me parece que el trabajo aquí de una u otra forma le da a uno estabilidad, y esa estabilidad económica es la que a uno lo motiva a hacer las cosas excelente, y eso es algo muy gratificante, entonces ese apoyo me parece muy positivo.

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>convocar pero para hacer riqueza más que ayudar de verdad a la gente. Entonces no, decidí continuar mi labor que en IDIPRON me dieron la opción, la oportunidad de ser educador, y di buenos resultados, y me gusto, me gusta orientar, me gusta guiar, y ante todo porque como mencionaba al principio soy una persona que se dieron garra con migo en valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me parece que lo que yo le diga a cualquier ser humano en cualquier momento, bien sea para ayudarlo y salir de su problemática, así yo no sea educador, así sea un compañero mío, para ayudarlo y salir de su problemática y que le haya servido, me parece muy positivo. • Aquí en el REDENTOR me siento muy contento porque he aprendido muchas cosas, porque trabaje ya 12 años en IDIPRON como educador y allá mantenía también una disciplina, fui coordinador de una casa de 350 jóvenes, pero allá veía los resultados muy poco, con los jóvenes que de una u otra forma estaban. Aquí llego al REDENTOR y me encuentro con un pacto de convivencia, con unas 	<p>adulto, ya que a veces se encuentra uno muy tenso, situaciones de jóvenes que son muy violentos, muy agresivos y lo único que uno puede hacer en el momento es contención. Entra en crisis el joven pero uno también, por más manejo uno también entra en crisis. Hay tensión, y uno no lo debe demostrar, es lo primero que uno sabe, y más yo que lo viví en una experiencia propia. Pero si es un ambiente muy pesado, donde uno prefiere a veces que huelga a feo a que el joven este en ese estado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inicialmente mental, la presión de la voluntad, la voluntad del joven del querer hacer la de él por donde sea. La otra, el no querer escuchar, el no querer estar recibiendo la orientación, el buscar siempre evadir. Porque se presenta eso?, porque el joven de alguna manera, aunque el joven sienta que aquí lo tiene todo, no quiere estar aquí. La jaula aunque sea de oro, jaula será. • Inicialmente una persona debe tener carácter, criterio, ganas de ayudar. No que sea mandón, no una persona que haya estado en el ejército, no porque la verticalidad no sirve. El REDENTOR tiene cosas muy verticales, pero dentro de la verticalidad existen cosas horizontales, y 	<ul style="list-style-type: none"> • Mi compañera, y yo creo, desde pequeño yo he sido muy independiente, pero mi compañera es la que me motiva a muchas cosas, uno siempre sale con historias nuevas de acá, uno llega a la casa y uno a veces llega cargado de estrés, y ella es la que me baja "mi amor cálmese, tranquilícese" y mis hijos son la motivación más grande. • Por el momento estamos yendo a jugar por medio de CAFAM, fútbol 5 y 8, de resto por el momento no he aprovechado más la caja de compensación por lo mismo, vuelvo a la raíz, el tiempo. • (frente a actividades que brinde la institución para el manejo del estrés). No, que yo sepa no, en el momento no. • Algunos compañeros, saben usar el tiempo libre, y otros que veo que ya están carcomidos por la escuela, y ya de una u otra forma son personas que les hace daño estar trabajando acá, entonces demuestran el estrés con palabras muy inadecuadas que no debería ser, entonces a veces están muy cargados y uno los ve estresados en todo momento, y por eso hay que buscar
--	---	---	---

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>herramientas claras, que no era como allá que me tocaba usar el ingenio para hacer esto o lo otro. Entonces llego y encuentro que hay cosas que si uno se apega a eso que hay, es solamente aplicarlo y veo que hay más resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • , jóvenes que se han ido de libertad, que al principio fueron situaciones muy duras llegan y dan agradecimiento, a pesar de lo malo dicen “gracias, perdóneme por todo lo malo que en algún momento llegue a ocasionarle, llegue a hacerle pero, usted siempre estuvo con migo”, • me genera mucha satisfacción personal y como todos los días proyectarme a aprender más, a conocer más, a tratar de orientar más las cosas al lado positivo de ellos que es lo más importante. • (cambiaría de trabajo)Por el bienestar de mis hijos, que eso es algo que todos los días me atormenta bastante porque he llegado a encontrar a veces en la escuela que hago turnos extras en coordinación o en otros grupos y dura casi como mes y medio trabajando así, y cuando iba a encontrar a mi hijo que tiene 4 años y medio veía que 	<p>esas pequeñas cosas hacen que de alguna u otra forma el joven tenga un vínculo con el educador. Por medio de ese vínculo hace que usted tenga menos riesgos a sufrir daños en algún momento que puedan haber desordenes o que haya conflicto con el joven.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entonces inicialmente, que haya criterio, carácter, que tenga personalidad, que tenga claridad de lo que vino a hacer dentro de la escuela. • Que también le den una capacitación a los educadores de herramientas pedagógicas, que sepa de solución de conflictos, que es algo que a veces los educadores no saben. • Por más que haya un vademécum, donde diga qué hacer cuando el joven sea grosero, y que defina un procedimiento de cómo llegarle a un joven, como hablarle, desde su postura corporal, desde la forma como usted se para frente al grupo, como camina como habla, para ser bien leído por los jóvenes. Son herramientas que son muy claras, son tan pequeñas que tal vez a uno no se la explican ni siquiera en un seminario, pero que la experiencia se la va dando. Son cosas que como mínimo deberían sacar un folleto, un libro, y que alguien lo esté reforzando, eso sí me parece muy 	<p>alternativas.</p>
--	--	---	----------------------

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>habían falencias, que él me estaba reclamando amor, me estaba reclamando muchas cosas, y que no necesariamente él me lo está diciendo pero que uno en este trabajo lo aprende. Entonces, por eso, esa sería la razón principal, el hogar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me gusta, me gusta mucho lo que hago, adicional a que me gusta, me gusta mucho el estudio. • Ser reeducador es ser el orientador de una vida. La salvación de una nueva generación. • Las implicaciones positivas, la satisfacción personal, el agradecimiento, hay algo que no tiene precio, desde la parte personal yo me siento muy contento con lo que hago. • Entonces cuando el joven agacha su cabeza y con sus gestos y actitudes demuestra arrepentimiento, eso es gratificante, así yo sepa que al otro día lo va a volver a hacer. Pero en el momento es muy gratificante y le queda a uno ese saborcito de que lo está ayudando a salvar. 	<p>importante que lo tenga un educador, las herramientas; como sensibilizar al joven, como trabajarlo en crisis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los riesgos son muchos, pero eso también es depende, de la mente de cada ser humano. Yo puedo haber vivido en el sitio más malo, pero si no me involucro, no me meto en problemas y (como dicen los jóvenes) hago lo mío, es decir; hago lo correspondiente, y tengo análisis, visualizo el entorno en el que me desarrollo y no me meto en problemas, tal vez los riesgos sean muy mínimos. • Pero cuando hay riesgos, cuando usted de una u otra forma ha hecho cosas y ha dejado corazones heridos, en este caso del REDENTOR. Entonces hay educadores que les tiran cosas, que los maltratan, pero es porque también de una u otra forma el adulto lo ha permitido, así sea porque en algún momento vio que un joven trato mal a alguien, y el educador se hizo el de las gafas rotas y no hizo la orientación, ya le está dando pie para que el joven en algún momento así como lo hizo con esa persona lo haga con uno. • Riesgos mentales, que uno pueda tener una carga de estrés laboral, porque los grupos son ambivalentes, unas 	
--	---	--	--

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

		<p>veces están muy bien, unas veces están muy mal, están muy crisiados. Entonces el riesgo es que a uno le dé mucho dolor de cabeza, que le generen lazos en la columna, a mí me ha dado, y es tanto que me ha durado un mes, dos meses la tensión y es fuerte, por más que uno duerma muy bien, es muy difícil.</p> <ul style="list-style-type: none">• Mi horario de trabajo bien sea empieza a las 6:30 a.m. Termina a las 2:30 p.m. o inicia a las 1:00 p.m. y termina a las 9:00 p.m. el turno de la tarde es más pesado que el de la mañana, porque en la mañana los jóvenes están más dispuestos, más dinámicos, como todo ser humano, uno en la mañana siente más energía, en la tarde está más agotado más cansado, frente a que ya han gastado mucha energía.• sería bueno los turnos fijos, pero también le queda muy pesado al que acuesta. El fin de semana, tanto en esta institución como en otra donde trabaje que fue IDIPRON, opino y seguiré diciendo lo mismo, los fines de semana deberían haber educadores especializados para esos días, porque bien o mal, todo un sábado trabajado, sale uno muy agotado con los jóvenes, y adicional a eso, a veces uno llega a un grupo donde el turno anterior el compañero no tuvo la	
--	--	---	--

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

		<p>exigencia, entonces uno viene a subsanar heridas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede que el turno sea muy tranquilo como puede que salga estresado, entonces esos son unos riesgos grandes, el fin de semana es muy agotador, muy desgastante y, si uno hace todo el sábado es para que el domingo quede libre, pero el domingo es muy poco lo que uno hace con la familia que es lo que uno ya quiere. • 5. es alto y es permanente. Porque son 24 cabezas y cada cabeza tiene 5 ideas distintas, entonces 24 X 5 son más o menos 120 ideas distintas, entonces tú tienes que estar por encima de 120 ideas, y pensar 130 ideas para estar por delante de ellos. • En lo negativo, son muchas, lo familiar, como reeducador uno desgasta arto acá, es algo que a mí todos los días me pesa en el alma, porque siempre he pensado en ser independiente, pero también hay que ir suave porque uno no puede ir como un loquito. 	
<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La labor del educador reeducador es una labor de entrega a la tarea, y se debe hacer más por vocación y carisma. • Pienso que va con mi crianza, llegue a la adolescencia, termine el 	<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones si son muy exigentes. Yo pienso que la labor, sobretodo en reeducación se requiere vocación, tanto como los religiosos, porque para poder ejercer se requiere una dedicación de tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pienso que la paciencia, la otra sería la capacidad de poder revisarme, pienso que eso me ayuda y la sensibilidad por el otro, por las dificultades que pueda tener el otro, pienso que eso son

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>bachillerato y prácticamente la carrera que quería seguir no la pude, que era oceanografía, después pensé que mi línea de acción era por la humanidades, y de las humanidades eso de enseñar, me parece que enseñar me viene como de vocación, y pensando en eso de enseñar deportes o música, circunstancialmente me encontré con un grupo de chicas de drogadicción y prostitución y eso hizo que volcara toda mi energía en esa área, pero más enfatizada a población que tuviese riesgo, que son prácticamente niños y adolescentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fue prácticamente una meta, prácticamente como que ya eso definió lo que yo quería estudiar, que era por la línea psicología y de procesos terapéuticos, entonces desde ahí como que oriente toda mi energía a formarme profesionalmente para desempeñar una tarea que de alguna manera es un servicio a la humanidad. • Pues, quizá si hubiese tenido los recursos haberme formado como psicólogo, que fue lo que inicialmente 	<p>completo y debe uno sacrificarse muchos gustos, y creo yo que se debe muchas veces sacrificar hasta la misma familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pues en el caso mío, de pronto yo no siento la presión por parte de los adolescentes, porque finalmente la experiencia me ayuda a orientar mi energía a quien más lo necesita. • Mas se siente presión por el personal, el talento humano que se requiere para atender esta misión, yo siento que en este momento hay menos personas dispuestas a ese sacrificio, sobretodo porque la labor requiere sacrificio de sábados, domingos, de festivos y fechas especiales es cuando más se requiere el compromiso del educador, • y por otro lado no es muy, digamos, gratificante los sueldos, porque a pesar que se requiere toda la formación y sacrificio pues los sueldo no alcanzan a satisfacer las expectativas de una persona que va a ser profesional. • Pienso que la persona debe tener un amplio conocimiento de la condición humana, aunado a eso, me parece que debe ser líder, tener experiencia de vida, pienso que la rectitud, pienso que son competencias que si tienen que desarrollar para poder ejercer una labor que dignifique, que pueda 	<p>situaciones que me ayudan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yo equilibraría el tiempo que dedico a la labor y el tiempo que me dedico a mí mismo y a mi familia. • En lo que pueda compartir con mi familia, buscando los pretextos como del deporte, salidas muy familiares, estar con los míos me gratifica. • Las que más me ayudan a descansar, junto con mi familia, practicar actividades como el deporte, me gusta eso de lo artístico, de lo cultural. Entonces compartir en veladas familiares ya sea durante el día o la noche. Pienso que eso, la lectura me parece que también es gratificante. • Las redes de apoyo con las que yo cuento son unos cuantos amigos, que son pocos y otro, mi familia, mis hijos, mi compañera, la familia extensa, mis hermanos, pienso que son redes de apoyo, que cuando estoy como muy mal pues acudo a ellos, y pienso que me gratifican y vuelvo otra vez con la mente con las baterías cargadas. • Pienso que aprovecho todas las actividades que ofrece la institución, todas tienen un sentido, y el sentido es tener una red de apoyo, contar con personas con las que
--	--	--	---

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>intente hacer, y buscar especializarme por la misma área. Es decir, que prácticamente la orientación sería la misma, la profesionalización pudo haber sido diferente si hubiese tenido los recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pues, para mi ser pedagogo es lo que me llena, la vida, digamos, tiene sentido en la medida en que tu después de que hablas con alguien que está muy mal, pues pueda ayudarlo a encontrar una alternativa. • Los aspectos positivos es lo gratificante, lo gratificante en la medida de lo personal, en la medida en que una persona te de sinceramente las gracias por la dedicación, por lo que has hecho, pienso que eso es lo positivo. • 	<p>ayudar a otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los riesgos están dentro de cada persona, en cada adulto que emprende la misión, es la incapacidad que tenga de no leer la realidad, no saber leer o interpretar muchas situaciones de lo humano y la humanidad. Entonces, yo pensaría que el mayor riesgo para que una persona realice esta labor, es la falta de competencia. • Lo que haría muy vulnerable es que en un momento dado no se sepa equilibrar de alguna manera, el tiempo de la labor y el tiempo personal y familiar, digamos que si hay una descompensación y de pronto uno se entrega demasiado a la labor y deja poco para lo personal y lo relacional. Pienso que lo negativo estaría en que paradójicamente podrías tener dificultades con los tuyos, precisamente por la falta de tiempo que le dedicas. • el estrés si me lo puede generar la falta de compromiso, la falta de responsabilidad, la falta de idoneidad en el trabajo que puedan tener compañeros, eso sí me genera preocupación y estrés. 	<p>puedes compartir y sentirte bien en distintos planos, no solamente en lo laboral, sino en aquellos que son recreativos o culturales y pienso que eso hace una red lo suficientemente fuerte como para contenerlo a uno de subidas y bajadas emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • pienso que se han disminuido los espacios para que dentro de los horarios laborales poder tener espacios como de juego de deporte, compartir, que de alguna manera son importantes. • pienso que las personas que llevan un buen tiempo en la institución, asumo yo, que la mejor manera de poder hacerle frente al estrés que se puede manejar en lo laboral es, su grupo familiar, el apoyo que tenga, la relación con los hijos, las relaciones afectivas, tienen que servir para compensar todo el desgaste que haya de energía en el trabajo
<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un reeducador es una persona que se encarga acá de orientar un proceso, primero debe tener 	<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones actualmente son demandantes, el trabajo es pesado, lo que hace que cambio 	<ul style="list-style-type: none"> • Características de mi personalidad, yo ante todo que soy una persona muy seria, muy directo y muy

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>claridad cuáles son sus funciones y cuál es el encargo social que ha recibido y que es lo que realmente quiere hacer con los muchachos, hacia donde los quiere llevar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son circunstancias, eso a veces uno mismo no lo decide. Eso a veces las circunstancias se van dando y yo llegue acá a Bogotá hace unos 25 años y de una manera u otra me fui involucrando. No fue algo pensado, si no fue algo más bien accidental, creo que para esto, uno llega, y realmente si esta para ser reeducador pedagogo, realmente se quiere, porque son muchas las personas que llegan y pocas las que se quedan. • Como le decía, es difícil uno saber cómo llega, uno realmente no se da cuenta como llega, pero poco a poco va llegando, de echo yo he salido de acá de la institución tres veces y he vuelto nuevamente, entonces es algo como que es propio de la persona. Para uno ser reeducador, se necesita realmente sentir y querer su labor. ¿y por qué está en el Redentor? Me agrada, me agrada este tipo de vida, me agrada lo que hago, es algo pesado pero 	<p>el código de infancia y adolescencia, lo que hace que cambio la ley, el trabajo se nos ha vuelto más pesado, los muchachos son más demandantes, hay como más peso más exigencia en el trabajo, entonces si siente uno realmente la carga laboral ¿cuándo Usted habla de demandantes a que se refiere? Hay demasiadas cosas por cumplir y por hacer, los juzgados exigen, defensoría exige, entonces son muchas cosas y uno tiene que rendirle cuentas a muchas personas o muchas cosas de su trabajo y hay muchas cosas para hacer, entonces por eso le digo que es demandante, realmente hay que estar metido en el cuento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yo creo que la presión siempre es alta, porque hay unos jefes a los que hay que responder, hay un encargo social por el que hay que responder, y además hay una presión de 20, 22, 24 muchachos, es un buen grupo, entonces eso ya es demasiada presión para uno, saber que puede hacer y cómo puede manejar a cada uno. • La competencia es que uno deber ser una persona integral en su labor, responder por todo, estar atento a todo, entonces competencia es que uno debe ser competente en todo lo que hace, compromiso, 	<p>franca para muchas cosas entonces eso lo utilizo con los muchachos, les digo las cosas como son y de la manera más atenta, sin imponer, sin imponerles las cosas pero si mostrándoles que hay una directriz y dándoles a entender quién es el que las maneja y entonces en lo personal me funciona mucho eso porque soy muy claro y muy directo con los jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La única estrategia que uno debe utilizar o que yo utilizo para uno lograr sentirse más satisfecho en sus labores es que uno pueda conocer a los jóvenes, cuando uno los conoce a ellos uno realiza mejor su trabajo y uno se va a sentir más satisfecho con lo que hace, entonces es apuntarle a un trabajo individual que es lo que le genera a uno conocimiento de las personas y puede realizar mejor su labor, sencillamente eso. • no yo soy, se podría decir que soy una persona de muy pocos amigos, yo no soy muy sociable que digamos, actividades de tiempo libre, por ahí me gusta salir de vez en cuando con alguna amiga, a salir a ir a comer, de pronto a tomarnos unos tragos, a bailar no porque no soy muy dado para el
--	---	---	---

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>es agradable, uno se siente vivo, porque uno trabaja con jóvenes, uno anda en medio de ellos y entonces uno se siente joven como ellos y hace cosas y practica y va con ellos, entonces le dan a uno la oportunidad de sentirse vivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yo me siento bien, me siento muy bien haciendo mi labor, cumpliendo el encargo social que tenemos acá, me siento muy bien, me gusta lo que hago, y lo que le decía, a veces uno en algunos momentos se cansa, siente el cansancio y cuando uno empieza a pensar será que cambio, que alternativas busco, pero es bueno y muy interesante la labor. • No, no me gustaría cambiar de trabajo o de profesión, esto es lo que conozco, es lo que se hacer, además creo que lo hago bien. Entonces me gusta lo que hago y no me gustaría ir a inventar a otro sitio. Además, si me gustaría por períodos descansar y volver y reiniciar, o sea como tomar un descanso, unas vacaciones o algo así. • Para mí es muy importante, yo creo que uno la alegría es ver que estos muchachos salgan adelante y cuando uno se los encuentra 	<p>responsabilidad, seriedad y sobre todo claridad, uno debe tener mucha claridad en lo que quiere hacer, en lo que va a hacer, como lo va a hacer, porque realmente de ese discurso, depende de que el grupo le asuma o no le asuma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los riesgos son bastante elevados, porque estamos trabajando con personas y entonces en cualquier momento una mala decisión un mala palabra puede desencadenar un problema mayor, de hecho se han presentado por malas intervenciones, entonces creo que en cualquier momento una pequeña equivocación, por pequeña que parezca pueda generar algo grande ¿cómo qué? Como una agresión, como un intento de evasión, como un motín, como algunas cosas, entonces si puede por una mala intervención puede desencadenar un problema mayor. ¿y se pone en peligro su vida? eso es muy relativo uno decir poner en peligro la vida o no, de echo sabemos con el tipo de población con la que estamos trabajando, entonces uno decir que está en riesgo su vida, de pronto que se expone, que su vida siempre está expuesta, no que esté en riesgo, porque pues el riesgo sería ya por causas de uno mismo, que de pronto 	<p>baile, a compartir a pasear, me gusta mucho pasear pero el tiempo a veces no da, ya que es muy corto, entonces hacer algo diferente como para olvidarme un poco de la presión del trabajo ¿Cuándo usted dice que tomarse unos tragos eso es frecuente o esporádico? Eso es muy relativo, es muy relativo, porque puede ser un fin de semana, dos, tres fines de semana seguidos que camine vamos a tomarnos unas cervecitas, charlamos, escuchamos música un rato, a veces por alguna cuestión económica no salimos, sencillamente vamos y comemos y listo, entonces hoy no hay para la cervecita o tomémonos dos cervecitas nada más y nos vamos o compramos una botellita de vino y venga la compartimos en la casa ¿pero eso le ayuda para liberarse del estrés del trabajo? A mí eso si me libera mucho, sentémonos y nos tomamos una botellita de vino o dos o tres cervezas y hablemos y todo eso y que pueda contar las cosas que me sucedieron en la semana, como que me libera mucho del estrés, que otra persona que no</p>
--	---	--	--

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>afuera y ver que están bien, es una gran alegría y una gran satisfacción y uno es ahí cuando se da cuenta de que no perdió el tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>lo llevaría a que la vida estuviera en riesgo, digamos que la vida siempre está expuesta por el tipo de población que manejamos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positivos: los positivos es que trabajar con jóvenes lo hace sentir a uno bien, porque lo hace sentir joven también, dinámico. Positivo como el bienestar que siente cuando se realiza una buena labor y que el joven triunfa y que se organiza y que puede estar bien, eso es satisfactorio. aspecto positivo, de pronto la camaradería que se maneja, que somos tenidos en cuenta, que siempre hay mucho respaldo al reeducador, que le valoran el trabajo y le reconocen lo que hace, y de pronto en la parte económica también, me parece que el sueldo está más o menos acorde a la labor que se realiza. Lo negativo, yo creo que lo negativo es que a veces esto es muy demandante y exige mucho tiempo y pasa uno demasiado tiempo acá, entonces uno deja muy de lado la familia o se olvida mucho de pronto de uno mismo, no se dedica mucho tiempo y que la presión que se trabaja acá frente al trabajo siempre es alta, eso es lo negativo. • Qué implicaciones positivas y negativas tiene para usted? Si es complicado el tiempo acá, porque esto exige 	<p>conoce nada eso me oriente, oiga y porque no hizo tal cosa, de pronto persona muy ajenas a esto le dan a uno luces sobre el tema del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actividades que hago yo es ver películas, ver televisión, a veces cuando no quiero salir, me gusta quedarme todo el día en la cama mirando películas, escasamente me paro a comer y vuelvo y me acuesto, al otro día amanezco más cansado pero me siento bien. • Redes de apoyo, digamos que este momento cuento con unas redes de apoyo muy débiles, tengo algunas amistades y todo eso pero muy distante, digamos mi red de apoyo es mi familia, mis hermanos, mi mamá, de pronto mis hijos, pero así contando con muchas personas como apoyo son pocas. • A mi así de verdad, de las actividades que realiza la institución que me ayuden a liberar un poco el trabajo a liberar el estrés y esas cosas, no, no, yo no lo veo desde esa parte, por que digamos nosotros tenemos uno o dos paseos al año, pero yo para ir al paseo, me implica que luego al siguiente turno tengo que estar todo el día acá para que
--	--	--	---

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

		<p>bastante tiempo, exigen tiempo completo, muchas veces uno tiene que llevar trabajo para la casa, porque realmente acá en cualquier momento las cosas le pueden cambiar, uno puede programar muy bien las cosas pero como esto es con personas las cosas pueden cambiar de un momento a otro, y se le reorganiza a uno toda la programación que tenga, entonces el tiempo y que en si nosotros como llevamos nuestros tiempos de trabajo eso implicaría que uno todos los días estuviera acá de domingo a domingo, solamente que uno el fin de semana trabaja el día completo para descansar otro día, pero que si fuera normal, sería medio y medio le implicaría a uno todos los días acá. Todos los días. Y que realmente uno cuando sale de acá quiere es irse a descansar, entonces, porque deja uno muy de lado la familia u otros quehaceres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De uno a cinco, yo, yo no diría que eso se puede cuantificar de esa forma porque son muchas cosas y muchos otros factores los que influyen, por ejemplo, yo puedo estar en un grupo llevar un tiempo, estar muy bien con mi grupo, muy bien con mi compañero, muy bien con mi equipo y 	<p>mi compañero vaya, entonces que beneficio estoy recibiendo. ¿con la caja de compensación? La caja de compensación nunca la utilizo, para nada. Nosotros a veces tenemos día de la familia, y lo hago más por mi familia, de que mis hijos vayan disfruten el día, porque realmente uno a veces prefiere quedarse en la casa y no salir. A veces también tenemos la fiesta de despedida de fin de año, es muy bueno y todo eso, siempre y cuando uno no le toque trabajar al otro día, porque si al otro día tiene que venir a trabajar entonces tampoco, entonces son cosas que le quitan a uno el estrés pero no se pueden disfrutar como debiera. Por ejemplo si este fin de semana hay un paseo y somos dos educadores, un educador va y el otro va todo el día, al siguiente paseo el otro va y el otro se queda haciendo el turno todo el día. Entonces puede ser muy bueno el paseo, pero uno se pone a pensar también y cuando el grupo esta pesado, entonces uno la piensa si voy o no voy, entonces todo depende de cómo este los grupos de como este la</p>
--	--	---	--

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

		<p>manejar un grupo muy bien y el grupo puede que esté funcionando muy bien, entonces digamos que un estrés en ese momento sería mínimo. Sería de uno a cinco sería uno, porque las cosas están bien. Pero en otro momento, como son personas en cualquier momento el grupo esta disparado, los muchachos que estaban bien se fueron en libertad, llegan otros más complicados, entonces hay que empezar, y ese momento uno puede estar en un estrés de cinco, entonces esto es muy relativo y cambia y cambia, pero el estrés que se maneja siempre es alto, siempre todos los días se puede estar presentando cualquier tipo de dificultad.</p>	<p>situación institucional, depende de otros factores, se va uno al paseo y todo el tiempo se la pasa pensando en que al otro día va a llegar y cómo voy a encontrar al grupo, entonces para llegar a arreglar cosas y todo eso, entonces a veces uno no se lo disfruta realmente por las mismas circunstancias del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es la principal estrategia que usa para el manejo del estrés o riesgos psicosociales?, yo la principal estrategia que uso para lo del estrés es que cuando me siento muy estresado muy cansado, me siento muy presionado, es tratar de conseguir unos días de descanso, así sea la mitad de las vacaciones, que yo sé que salgo de acá me voy para la finca, me voy me estoy con mi madre, con mis hermanos, me disfruto unos días y ya vuelvo descansado y con como con nueva energías, eso sí es lo que realmente me relaja y me reconforta nuevamente.
<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea del Reeducador es primero que todo el acompañamiento con los muchachos permanente, en un diario vivir y en espacios hacer trabajos como 	<ul style="list-style-type: none"> • Bien, uno se desempeña en un área en una sección donde hay un diario vivir, instalaciones bien adecuadas, igual también en el patio donde los jóvenes hacen actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede ser la empatía que manejo con los muchachos, la forma de llevar la orientación. • No, no creo. • Hago gimnasio, deporte, leo. • Hacer deporte,

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>terapéuticos, pedagógicos, con ellos mismos y en la compañía de un equipo de profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yo soy reeducado, entonces trabajaba con muchachos, sobre todo consejería drogo dependencia, terapeuta de personas con problemas sobre drogas y me gusta trabajar con jóvenes en conflicto con la ley y pienso yo que en el caso particular como soy reeducado, el dar o el enseñara a otro a que se recupere lo mantiene a uno en recuperación como ex adicto. • Buscando trabajo, llegue y pase una hoja de vida y me llamaron, ¿Estudio? Soy reeducado, terapeuta y consejero en drogo dependencia y me desempeño como Reeducador ¿Cuánto lleva trabajando acá? 5 años, igual empecé como educador auxiliar nocturno, se presentó la vacante y quede como Reeducador diurno • Bien, el trabajo es como interesante, además es algo bonito poder ayudar a estos jóvenes que tienen problemas de conflicto con la ley, de delincuencia, aparte también con adicciones, en sí, es como agradable e interesante el trabajo. • No, no lo haría. Me gusta mi trabajo, me 	<p>deportivas también hay unas instalaciones adecuadas ¿Cómo es un día normal, usted llega y qué hace? Los muchachos hay que levantarlos, a que se duchen, se organicen para iniciar las actividades de aula, acompañarlos a los talleres técnicos con docentes especializados, en compañía de uno como Reeducador. Al almuerzo hacer un empalme con el otro Reeducador que se queda en el otro turno que se queda a realizar actividades como de deporte, gimnasio o aula de sistemas, dependiendo del día. La tarea en sí, es acompañamiento constante en las diferentes actividades que hay acá.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La presión más que todo puede ser con los mismos muchachos porque sabemos que son adolescentes conflictivos, a veces por la medida que tienen se tornan como complicados por el tiempo que están acá, entonces no asumen adecuadamente una norma y la presión puede ser que los muchachos no quieren acomodarse a la disciplina, que igual si uno sabe cómo manejarla no creo que en el caso se sienta presionado por eso. ¿y a nivel de resultados con los jefes? Hay que cumplir unos horarios con los muchachos, hay que ser puntual en 	<p>cardio,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiares, mi hogar, algunos amigos • Si claro, a veces hacen actividades acá en la institución donde el personal se des estresa se olvida un poco de la dinámica institucional, actividades como de relajación.
--	---	--	---

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

	<p>gusta el que hacer acá en la institución, me llama mucho personalmente poder trabajar con jóvenes en conflicto con la ley y problemas con drogas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Mucho, porque es la labor desempeñada se siente uno como satisfecho de realizar esta labor y es como importante y a nivel personal el trabajo que desempeño.	<p>eso, hay que hacer unas intervenciones individuales. La institución exige los resultados, de hecho se hacen evaluaciones de desempeño semestralmente, hay que rendir para presentar los resultados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser una persona idónea, con disposición, con conocimiento del área donde se va a trabajar, puntualidad, buen manejo de la autoridad, disposición para trabajar con los muchachos más complicados que a veces de repente el Reeducador sea un muchacho que no los pueda controlar.• Pues los riesgos podrían ser cuando no hay un buen manejo de autoridad o para dar una orientación, el que joven se intolere y pueda de repente agredirlo físicamente a uno. Igual como digo, siempre y cuando haya un buen manejo de autoridad, se le sepa decir las cosas al joven, con respeto, no creo que exista riesgo alguno.• Pues los riesgos podrían ser cuando no hay un buen manejo de autoridad o para dar una orientación, el que joven se intolere y pueda de repente agredirlo físicamente a uno. Igual como digo, siempre y cuando haya un buen manejo de autoridad, se le sepa decir las cosas al joven, con respeto, no	
--	---	---	--

ESTRATEGIAS DE LOS REEDUCADORES DE LA ETER FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL

		<p>creo que exista riesgo alguno.</p> <ul style="list-style-type: none">• Es reconfortante la labor que se realiza con los jóvenes, es negativo no tengo.• El horario, es un horario que no es como normal, uno como que se adecua al horario, pero bien no hay problema. A parte de lo que te comentaba de lo reconfortante que es la labor, la institución presenta también una estabilidad laboral, buen trato con sus empleados. Negativo no, como te decía puede ser independientemente la persona el Reeducador que pueda manejar este tipo de presión podría tener casos negativos, pero en mi caso puntual no le veo como negativo• De uno a cinco, será uno, a mí en particular me genera muy poco estrés, por el manejo que le doy o como le llevo al joven para que haga lo que tiene que hacer sin que haya como un rechazo o que se vaya a intolerar.	
--	--	--	--