

Propuesta del Plan de Promoción y Prevención para el Manejo de Estrés del
Personal Docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

Flor Ángela Erazo Bautista

Elsy Mireya Bolívar Bolívar

Asesor

Luz Marleny Moncada

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C, Junio 2019

Propuesta del Plan de Promoción y Prevención para el Manejo de Estrés del Personal

Docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

Flor Ángela Erazo Bautista Código: 24869

Elsy Mireya Bolívar Bolívar Código: 11915

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C, Junio 2019

Tabla de contenido

Introducción	7
Resumen.....	11
Abstract.....	13
1 Título	15
2 Problema de investigación	15
2.1 Descripción del problema.....	15
2.2 Formulación del problema	17
3 Objetivos	18
3.1 Objetivo general	18
3.2 Objetivos específicos.....	18
4 Justificación y delimitación.....	19
4.1 Justificación.....	19
4.2 Delimitación	22
4.3 Limitaciones	22
5 Marcos de referencia	23
5.1 Estado del arte	23
5.2 Teórico	30
5.2.1 Estrés.....	31
5.2.2 Duración e intensidad del estrés.....	33
5.2.3 Estrés laboral.....	35
5.2.4 Causas del estrés laboral.....	36
5.2.5 Efectos del estrés laboral.....	38
5.2.6 Modelos explicativos del estrés laboral.....	38
5.2.6.1 Modelo OSI (occupational stress indicator, 1988).....	38
5.2.6.2 Modelo holístico (Nelson y Simmons, 2003).....	39
5.2.6.3 Modelo de Ajuste persona-entorno (Harrison, 1978).....	39
5.2.6.4 Modelo de equilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996).....	40
5.2.6.5 Modelo de demandas-control (Karasek, 1979).....	40
5.2.6.6 Modelo vitamínico (Warr, 1987).....	41
5.2.7 Enfoque del estrés.....	41
5.2.8 Etapas de manifestación del estrés.....	42
5.2.9 Manifestación del estrés.....	43
5.2.10 Antecedentes de investigación.....	44
5.2.10.1 Antecedentes de estrés en docentes.....	44
5.2.11 Promoción y Prevención.....	45
5.2.11.1 Prevención del estrés en la organización.....	45
5.2.11.2 Prevención del estrés en el individuo.....	47
5.3 Marco legal.....	49
6 Marco metodológico	54
6.1 Recolección de la información.....	55
6.2 Análisis de la información.....	56
6.3 Propuesta de solución.....	74
7 Resultados y/o propuesta de solución	80
8 Análisis financiero (costo-beneficio)	84

9	Conclusiones y recomendaciones.....	87
10	Referencias y webgrafía.....	89
	Anexos.....	99

Lista de tablas

Tabla 1	54
Tabla 2.....	57
Tabla 3.....	58
Tabla 4.....	59
Tabla 5.....	60
Tabla 6.....	61
Tabla 7.....	62
Tabla 8.....	63
Tabla 9.....	64
Tabla 10.....	65
Tabla 11.....	66
Tabla 12.....	68
Tabla 13.....	70
Tabla 14.....	72
Tabla 15.....	84
Tabla 16.....	84
Tabla 17.....	85
Tabla 18.....	85
Tabla 19.....	86

Lista de gráficas

Gráfica 1. Calidad de vida año 2018.....	20
Gráfica 2. Relación Docentes y Rangos de edad	57
Gráfica 3. Relación Docentes y Estado civil	58
Gráfica 4. Relación Nivel Profesional personal Docente	59
Gráfica 5. Perfil Profesional Docentes.....	60
Gráfica 6. Relación tiempo de trabajar en la Institución	61
Gráfica 7. Cargo desempeñado en la Institución	62
Gráfica 8. Área de trabajo.....	63
Gráfica 9. Horas diarias de trabajo	64
Gráfica 10. Factor Uno: Sobrecarga y Limitantes de Tiempo	67
Gráfica 11. Factor Dos: Ambiente Institucional	69
Gráfica 12. Condiciones Físicas	70

Lista de anexos

Anexo 1. Carta de presentación	99
Anexo 2. Consentimiento Informado.....	100
Anexo 3. Encuesta - Ficha de datos generales	101
Anexo 4. Cuestionario	102
Anexo 5. Diagrama de Gantt	106
Anexo 6. Resultados Cuestionario.....	107
Anexo 7. Propuesta	110
Anexo 8. Diagnostico Cumplimiento Estandares Minimios Resol 1111 2017.....	113
Anexo 9. Matriz de Riesgos Liceo Pedagogico garabatos de Colores	115
Anexo 10. Plan de Mejora	115
Anexo 11. Matriz Legal Liceo Pedagogico Garabatos de Colores	120

Introducción

La educación es un principio muy significativo e influyente en el crecimiento de las personas, la sociedad, y los países; aumenta el conocimiento y enriquece la cultura y los valores que caracterizan a los seres humanos. Además de ser indispensable para alcanzar un estado de bienestar social y de crecimiento económico, promueve oportunidades para los jóvenes y adolescentes, acceso a mejores niveles de empleo, eleva las condiciones culturales de una población, disminuye la desigualdad económica y social, fortalece la innovación tecnológica y científica en los países. (Colombia M. d., 2016)

La educación es fundamental para el crecimiento de un país y los docentes cumplen un papel importante en el aprendizaje de los estudiantes, debido a que son el primer contacto que tienen los niños en la construcción del conocimiento y valores. Es importante que los docentes ejerzan sus actividades en un ambiente sano en el cual protejan la salud mental y física, previniendo la aparición del estrés que es el primer causante de problemas de salud en este tipo de población.

Para las empresas y en la parte normativa nacional se ha venido presentando la importancia de contar con las áreas de la Gestión de Seguridad y salud en el trabajo la cual son actividades multidisciplinarias que promueven y protegen la salud de los colaboradores.

Para entender más el tema del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional lo define como:

Es una disciplina que previene las lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo; de la protección y promoción de la salud mediante el autocuidado y la adopción de hábitos laborales seguros. Busca disminuir y controlar los accidentes

mediante controles de reducción del riesgo, su principal objetivo es implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicolaboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Nacional, 2019, pág. 1)

La Organización Internacional del Trabajo -OIT (como se citó en (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017)) define los factores psicosociales como la interacción del trabajo, medio ambiente, satisfacción del trabajo y las condiciones de la organización además de complementarlas con las capacidades y habilidades de los trabajadores, sus necesidades, situación personal y cultural; con todo lo anterior puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción para el trabajador cumplir con sus labores asignadas (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Otro concepto para tener más claridad sobre factores que se presentan en los docentes es el estrés laboral el cual según los autores del libro La organización del trabajo y el estrés (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004) lo definen como:

La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o en la forma en la que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004, pág. 22)

Dentro de los primeros detonantes que indicaron la relevancia del estrés en la profesión

docente, se evidencian los reportes arrojados por las administraciones educativas en países de Europa tales como Alemania e Inglaterra que mostraban cómo el estrés está relacionado con el ausentismo laboral de los docentes por enfermedad psiquiátrica, lo cual es desencadenado por un manejo inadecuado del estrés. (Matud Aznar, García Rodríguez, & Matud Aznar, 2006)

El objetivo del presente estudio está orientado a evaluar el nivel de estrés y las condiciones laborales que intervienen en el aumento de estrés en los docentes del jardín Privado Liceo Pedagógico Garabatos de Colores en Bosa-Bogotá.

La investigación realizada es de tipo cuali-cuantitativo descriptivo, la población que participa en el presente estudio es la totalidad de personal docente que trabaja actualmente en la institución; en su totalidad diligenciaron el formato de consentimiento informado para participar en el estudio. Se identificaron los niveles de estrés relacionados con los siguientes factores: sobrecarga y limitantes de tiempo, condiciones fisiopatológicas propias del estado de salud de las docentes y entorno laboral.

El presente estudio se realiza metodológicamente en tres fases:

En la fase inicial se realiza un diagnóstico para establecer el nivel de estrés en el personal Docente (femenino); los instrumentos aplicados fueron: Un cuestionario para la evaluación del estrés de la Pontificia Universidad Javeriana tercer edición (Cleves, 2014) la cual consta de 32 ítems que corresponden a cuatro categorías según el tipo de estrés, este instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial fue acreditado y examinado por el Ministerio de Trabajo de Colombia. Adicional se realizó un test de estrés creado por el Prof. Dr. Luis de Rivera del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática de Madrid-España, el cual consta de 32 ítem donde se analiza la parte vegetativa, emocional, cognitiva y

conductual, del personal docente en el link <https://www.psicoter.es/tests/test-de-estres-correccion>.

En la segunda fase se realiza la investigación y consulta de información nacional e internacional relacionada con el estrés laboral y las alternativas a desarrollar para minimizar las condiciones iniciales encontradas.

En la tercera fase se comparan los resultados adquiridos en la encuesta y el test; con el propósito de hallar factores asociados al estrés laboral que presenta el personal docente.

Por último, la cuarta fase consiste en realizar la propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del Jardín Privado.

Resumen

En este proyecto investigativo tiene como objetivo identificar, analizar, seleccionar y presentar una propuesta de solución en el manejo del estrés laboral en los docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

En la primera fase se realiza el diagnóstico de las condiciones del estrés por medio de la ejecución de los instrumentos del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad como lo son: el cuestionario de condiciones generadoras de estrés, la ficha sociodemográfica y la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales (Cleves, 2014) adicional se realiza el test de estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática en España el cual mide las dimensiones de Vegetativo, Emocional, Cognitivo y Conductual para realizar luego una comparación con los dos resultados obtenidos, se realiza a 11 docentes los cuales participan de manera voluntaria.

En la segunda fase luego de la recolección de los datos se analizan los mismos y se realiza la consulta de las diferentes fuentes nacionales o internacionales para conocer las alternativas utilizadas al momento de identificar la presencia de estrés laboral. Los resultados obtenidos son en el Factor uno sobrecarga y limitantes de tiempo presenta mayor porcentaje en mucho con un 13% y regular un 14%. Los ítems que se encuentran en puntajes de 3, 4 y 5 son los que se toman para dar solución al estrés presentado en este factor, los cuales son los siguientes: con respuesta de **3 docentes** es Sobre carga de trabajo, Cumplimiento de fechas extrainstitucionales para la investigación, Asistir a reuniones prolongadas e Interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa, con respuesta de **4 docentes** está La multiplicidad de las tareas y con respuesta de **5 docentes** esta Tiempo insuficiente para realizar las actividades.

En la tercera fase se revisa cual es la mejor propuesta para dar respuesta a las condiciones laborales encontradas en los docentes evaluados y se da inicio a la elaboración de la propuesta del plan de promoción y prevención del estrés laboral en los docentes en el cual se establecen las diferentes actividades a ejecutar para ayudar a mejorar el manejo del estrés teniendo en cuenta los factores encontrados.

El aporte que realiza este estudio para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se dirige especialmente en el perfeccionamiento del entorno de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de la tasa de ausentismo por esta enfermedad y principalmente la disminución de accidentes y enfermedades laborales. El Plan de Prevención y Promoción puede servir como base para otras organizaciones que tengan como objetivo la mejora de la salud de sus colaboradores.

Palabras claves: Promoción, Prevención, Estrés laboral, Docentes.

Abstract

In this research project aims to identify, analyze, select and present a proposal for a solution in the management of work stress in teachers of the Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

In the first phase, the diagnosis of stress conditions is made through the execution of the instruments of the Ministry of Social Protection and the Pontifical University, such as the questionnaire on stress-generating conditions, the sociodemographic record and the Battery of Instruments for the evaluation of psychosocial risk factors (Cleves, 2014) additional the stress test of the Institute of Psychotherapy & Psychosomatic Research in Spain is performed, which measures the Vegetative, Emotional, Cognitive and Behavioral dimensions to make a comparison with the Two results obtained, is made to 11 teachers who participate voluntarily.

In the second phase, after the data collection, they are analyzed and the different national or international sources are consulted to know the alternatives used when identifying the presence of work stress. The results obtained are in the factor one overload and time constraints presents a higher percentage in a lot with 13% and regular 14%. The items that are in scores of 3, 4 and 5 are those that are taken to solve the stress presented in this factor, which are the following: with a response from **3 teachers**, it is about workload, compliance with extra-institutional dates for Research, Attending prolonged meetings and Interruptions in the work area requesting diverse information, with response from **4 teachers** is The multiplicity of the tasks and with response of **5 teachers** this Insufficient time to carry out the activities.

In the third phase it is reviewed which is the best proposal to respond to the working conditions found in the teachers evaluated and the preparation of the proposal of the plan for

the promotion and prevention of work stress in the teachers is started the different activities to be carried out to help improve stress management due to the factors found.

The contribution made by this study to the management of Occupational Health and Safety is aimed especially at the improvement of the work environment, the well-being and quality of working life, the decrease in the rate of absenteeism due to this disease and mainly the decrease in accidents and occupational diseases. The Prevention and Promotion Plan may serve as a basis for other organizations that aim to improve the health of their employees.

Keywords: Promotion, Prevention, Work stress, Teachers.

1 Título

Propuesta del Plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

2 Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

El Liceo Pedagógico Garabatos de Colores es un jardín privado ubicado en el Barrio Bosa Santafé Cra 99 N° 56 G-04 sur, en la localidad séptima de Bogotá. Es una institución de educación preescolar con énfasis en valores y principios cristianos, teniendo un compromiso frente a Dios de formar una nueva generación con bases sólidas guiadas por Dios, caracterizándose en la localidad por trabajar ejes principales donde el fundamento y esencia sea lograr “Niños felices con habilidades sorprendentes”.

Como segundo eje se encuentra orientada al desarrollo de una formación integral, con fundamentos en la innovación pedagógica artística e investigativa que promueva la formación de niñ@s tolerantes, participativos, autónomos, críticos, responsables, sensibles y con gran sentido de pertenencia e identidad con su institución, su comunidad y por su patria, basados en los valores corporativos:

El jardín Infantil Liceo Pedagógico Garabatos de Colores fundamenta su filosofía educanda en valores, actitudes, comportamientos y dimensiones a la luz de principios cristianos, humanos y sociales, que respeta al desarrollo biológico y corporal del niño. Trabaja en la formación integral de sus alumnos potencializando el desarrollo de sus funciones cognitivas, habilidades mentales y procesos de desarrollo de pensamiento, para formar niños críticos, reflexivos y creativos a partir de sensibilizarlos con la expresión artística. Siendo ellos los protagonistas de su formación.

El Liceo Pedagógico Garabatos de Colores remonta sus raíces al año 2002 por medio de una asociación la cual después de tres años fue disuelta, el jardín cuenta con una planta de 11 docentes (femeninas).

En Colombia en el año (2015) se realizó la encuesta nacional de salud mental desarrollada por el Ministerio de Salud y Protección Social, Colciencias, Pontificia Universidad Javeriana, Datos, Procesos y Tecnología SAS, uno de los grupos poblacionales fueron adultos de 18 años en adelante con una población encuesta de 4.981; los resultados obtenidos son en **salud mental** están entre un es buena y se encuentra en un rango del 95 al 96 %, las cuales se encuentran las siguientes características Salud física, comer, dormir, descansar entre un 45, 8 a 47,0 %; Sentirse bien, feliz, en paz con uno mismo entre 39,7 – 41,4 %, Superar dificultades y seguir adelante entre 34,1 - 38,4 %, en **Apoyo** se encuentra en un 41 % en las variables siempre y casi siempre y su principal características identificada es disfunción familiar con un 34 % y por último la **Violencia movilización por conflicto armado** entre 15,8 - 18,7 %. Teniendo en cuenta este rango de edad si se observa que se empieza a presentar problemas de salud mental que puede ser ocasionado por estrés laboral durante sus vidas laborales y todos los factores externos que se van presentando como lo son problemas familiares, interpersonales, de no completar sus estudios, no estar satisfecho en sus trabajos, entre otros (Ministerio de Salud y Protección Social, Colciencias, Pontificia Universidad Javeriana, & Datos, Procesos y Tecnología SAS, 2015).

Luego de la publicación de la Resolución 2646 de 2008 (social, 2008) la cual menciona “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”. Se da inicio a la elaboración de las herramientas para la identificación, control y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.

En el continente europeo se han realizado diferentes estudios sobre las afectaciones a los docentes en su salud mental; en América Latina se han realizado estudios como “El trabajo como valor de las sociedades humanas (Blanch, 2006). Estudios los cuales apuntan al padecimiento del síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente en un gran porcentaje de la población de profesores de todos los niveles educativos, lo que influye de manera directa en su salud física y mental (Llanos, 2018).

En Colombia se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro o, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor. (Llanos, 2018)

Es por ello que este trabajo de investigación surge para conocer el diagnóstico inicial que presenta el jardín con respecto a los temas de seguridad y salud en el trabajo además de identificar las condiciones que inciden en el apareamiento de estrés laboral en el personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores; una vez identificados los factores influyentes se desea realizar un plan de promoción y prevención del estrés el cual se ejecuta por la dirección administrativa del plantel.

2.2 Formulación del problema

¿Cómo el establecimiento educativo, Jardín privado Liceo pedagógico Garabatos de

Colores puede disminuir o manejar el estrés en el personal docente?

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Proponer el Plan de promoción y prevención para el manejo de estrés al personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales en las que trabajan las docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores que generan estrés.
- Consultar información nacional e internacional relacionada con las alternativas de disminución del estrés laboral en el personal docente.
- Recopilar los datos del diagnóstico inicial, con la información obtenida en las investigaciones realizadas, buscar estrategias en pro de la disminución del nivel de estrés para las Docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.
- Elaborar una propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en el personal docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

4 Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Los docentes se enfrentan actualmente a algunos factores de estrés laboral los cuales pueden ser el medio ambiente, realizar esfuerzos físicos, posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, así mismo la carga mental que se presenta en la ejecución de sus labores, relación con otros profesores, la exposición de enfermedades de los alumnos, el tener la alta responsabilidad cuando son menores de edad, entre otros. Esto permite que la salud de los docentes se vea afectada con frecuencia y con lleve a enfermedades psíquicas y nerviosas: estrés y efecto “burnout” también llamado síndrome de estar quemado o síndrome de desgaste profesional. Del mismo modo, en los docentes se presentan enfermedades laborales además que pueden venir acompañados de síntomas como lo son fuerte irritabilidad, insomnio, inestabilidad emocional, arritmias cardiacas, tensión nerviosa (...) esto provoca en los docentes falta concentración, mala organización en el tiempo para la preparación de las clases, entre otros, los cuales bajan la productividad en las actividades a realizar tanto en el trabajo y en la vida personal (Gómez Velázquez , 2009, pág. 1).

Estudios realizados por los doctores Maslach y Jackson (como se citó en (Gómez Velázquez , 2009)) determinan que las causas que originan el estrés en el personal docente, también abren paso al efecto “burnout” y recalcan los siguientes factores:

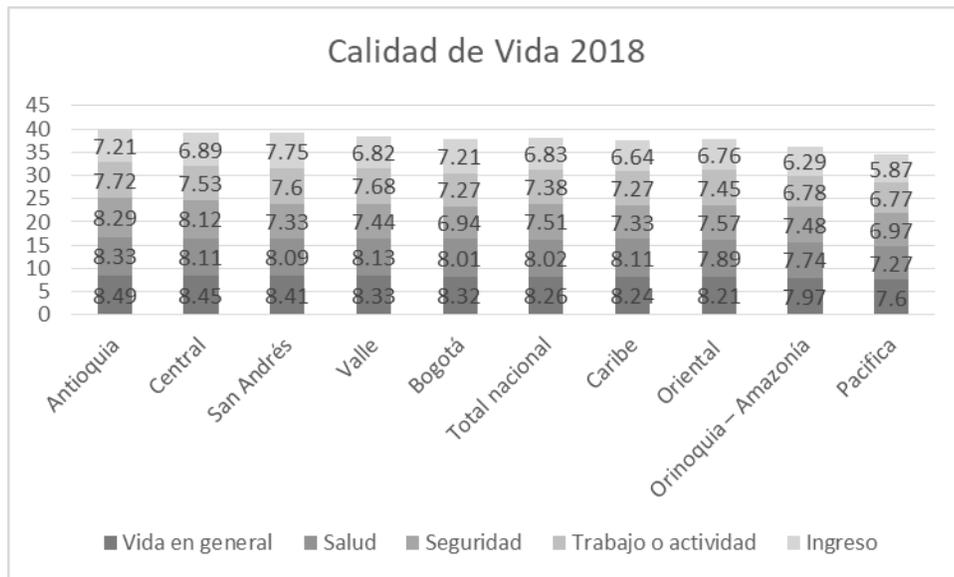
- La falta de tiempo para la preparación de clases, corrección de exámenes, entrega de notas, programación de actividades, entre otras.
- Poca disciplina por parte de los educandos y falta de respeto hacia los docentes.
- Mala organización en los procesos de las instituciones educativas.
- Soluciones nulas entregadas en los procesos internos de las instituciones

educativas.

- Jornadas laborales extensas.
- Falta de apoyo.
- Poco reconocimiento que tiene la profesión de docencia en la sociedad.

Algunas medidas que se pueden utilizar para mejorar las causas que se presentan por el estrés laboral son realizar ejercicio físico, generar actividades para culturizar a los docentes en la organización del tiempo, planear a nivel institucional las actividades, realizar retroalimentaciones para mejorar la calidad del trabajo que se realiza por parte del docente, pausas activas, contar con puestos de trabajo acorde a los requerimientos necesarios.

Por otra parte los resultados obtenidos de la calidad de vida realizada en el 2018 por el DANE, la calificación promedio a nivel nacional fue de 8,26 según se observa a continuación:



Gráfica 1. Calidad de vida año 2018
(Fuente: DANE)

Con esta gráfica se quiere dar a conocer que para que las personas tengan calidad de vida se tiene en cuenta varias variables como lo son salud, seguridad, trabajo o actividad, vida en

general (otras actividades) y los ingresos, todo lo anterior influye en las actividades laborales del trabajador y su rendimiento.

La Institución se beneficia en el aumento de la productividad de los docentes y el progreso en su vida cotidiana, el bienestar físico y mental de las Docentes. Por otra parte, se benefician por contar con un ambiente de trabajo agradable, saludable y en óptimas condiciones contando con las herramientas necesarias para mejorar el rendimiento en sus actividades en comparación con una persona estresada o enferma.

En la parte social se contribuye en la mejora de la calidad de vida de los docentes brindando las condiciones acordes a las necesidades de los mismos por los entes de control, la institución, la sociedad y la comunidad en general que intervengan en la institución educativa.

A nivel económico se disminuye el número de incapacidades generadas al mes; lo cual ocasiona rotación de los demás docentes, número mayor de estudiantes en las aulas, no brindarles a los estudiantes la formación necesaria, entre otros.

El aporte que este estudio realiza a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se orienta especialmente en el perfeccionamiento del entorno de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución del porcentaje de ausentismo por esta enfermedad y principalmente la disminución de accidentes y enfermedades laborales, además de brindarles algunas alternativas de actividades para que al momento de presentarse alguna situación de estrés se sepa dar una respuesta oportuna y efectiva. El Plan de Prevención y Promoción que se genere puede permitir a otras organizaciones que tengan como objetivo la mejora de la salud de sus colaboradores utilizar alguna de las actividades allí planteadas y ponerlas en práctica.

4.2 Delimitación

El proyecto se realiza en el Jardín privado Liceo Pedagógico Garabatos de Colores ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia en la dirección Cra 99 N° 56 G-04 sur localidad de Bosa en el barrio Bosa Santafé. Su objeto es brindar la educación inicial.

La duración del proyecto para realizar las diferentes etapas establecidas como lo es la investigación del problema, ejecución de las encuestas, análisis de los datos obtenidos y elaboración de la propuesta se encuentra estimado en un (1) año, que corresponde a la duración de la especialización.

La población objeto de estudio son las docentes que se encuentran vigentes en la institución y las cuales están con la disposición para realizar el estudio o las encuestas requeridas y se compone de 11 docentes que corresponde a profesoras.

4.3 Limitaciones

Los principales inconvenientes para la ejecución del plan de trabajo son, el tiempo requerido para hacer las encuestas y el test de nivel de estrés, teniendo en cuenta que las Docentes están en constante contacto con los niños y es limitado el tiempo libre; por otro lado, llevar a cabo la implementación del proyecto genera gastos económicos que para la fecha no están contemplados.

5 Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

En los últimos años el trabajo ha generado una exposición a diferentes situaciones que pueden ocasionar daño, enfermedades e incluso la muerte, generando la aparición de riesgos laborales los cuales son objeto de interpretación y enfoques de intervención. Según los registros del desarrollo cronológico de la prevención de riesgos profesionales, se remonta a la segunda guerra mundial donde se evidencia la importancia del estado de salud de los trabajadores para cumplir con las necesidades de producción de las compañías en la Industria Bélica y también por acción de las organizaciones obreras (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013). En consecuencia, de estos sucesos se desarrolló muy rápidamente el campo de estudio de la salud ocupacional, tanto en el ámbito técnico como administrativo; orientando en los últimos años a las empresas a tomar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos laborales.

Como resultado de la implementación de la normatividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se han realizado diferentes estudios e investigaciones acerca de la seguridad y salud en el trabajo, basados en lo anterior se realizó una investigación documental de artículos, tesis o investigaciones relacionados con el tema de investigación en universidades nacionales y extranjeras.

A continuación, se presentan los artículos, tesis o investigaciones encontrados:

Nacional

En el ámbito de las universidades nacionales se encontraron las siguientes tesis:

Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – (2014), Pontificia Universidad Javeriana,

Adriana Cleves Calderón, Gina Lizbeth Guerrero Chaparro y Alfred Jair Macías

Pereira, (2014). El proyecto realizado buscaba conocer las condiciones que se presentan del estrés laboral lo cual puede afectar la parte psicológica, social y laboral, en donde se refleja en sus laborales por la presencia de alteraciones como ansiedad, depresión, trastornos digestivos, dolores musculares, entre otros. Al implementar el instrumento de medición para determinar el nivel del estrés da como resultado que las condiciones generadoras en primera instancia esta la sobrecarga y limitantes de tiempo ya que se presenta múltiples tareas donde tiene que dedicar horas extras, poco tiempo para descansos, como segunda se encuentra condiciones físicas ya que no se cuenta con infraestructura de las aulas (dimensión de los salones, condiciones de luz, ruido, temperaturas) acorde a los requerimientos de los docentes y por último se encuentra condición de reconocimiento el cual se cuenta con un programa de estímulos que para otorgar el beneficio como cambio de tipo de contrato, aumento porcentaje salarial, otorgamiento de becas para continuar estudios lo es se tiene en cuenta la evaluación dada por los estudiantes, pero no han sido muy poco los docentes que han recibido este beneficio ya que se tiene en cuenta otras variables. Este proyecto permite conocer algunas de las condiciones que se presentan en la institución técnica lo cual para instituciones se pueden presentar similares resultados lo que permite que se tomen medidas de control y seguimiento en las condiciones de salud de los docentes para mejorar la rotación del personal, desempeño laboral, clima organizacional y la calidad de vida y laboral en la formación (Cleves, 2014).

Diseño de un programa de intervención primaria de estrés para docentes de colegios privados, Universidad Católica de Colombia, Lizeth Soraya Rondón Hernández y Eliana Paola Torres Saldaña, (2016) . El trabajo de grado tiene como objetivo por medio de la investigación teórica práctica, para lo cual se implementó el instrumento de encuesta con 18

ítems que tiene como finalidad conocer las perspectivas de los educadores sobre el estrés, la forma de afrontar las situaciones que se presenten y la importancia de un programa de prevención, que fue aplicado a los 25 educadores. El resultado obtenido de la encuesta realizada a los docentes evidencian el estrés debido al exceso de trabajo y al poco tiempo que tienen para relacionarse o realizar otro tipo de actividades; la mayoría de los docentes manifestaron que les gustaría participar en un programa donde se trabajen las diferentes técnicas que les permita reducir y controlar el nivel de estrés que se produce por sus labores aunque algunos piensan que se debe realizar de forma individual (Rondón & Torres, 2016).

Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) en el Trabajo de los Docentes Distritales de la localidad de Usme, Universidad Militar Nueva Granada, Carolina Olaya Arévalo, (2015). El estudio tiene como finalidad conocer los factores que predominan en el síndrome de burnout en los docentes. La investigación que se realiza es exploratoria y orientación cuantitativa, la población son 200 profesores con una muestra de 50 participantes y para la toma de datos se utiliza encuesta socio-demográfico, instrumento usado fue el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). Después del correspondiente análisis de los datos obtenidos se puede concluir que se requiere desarrollar un plan estratégico que contrarreste la aparición del síndrome de Burnout, que mejore el manejo adecuado del tiempo, autoestima y se enseñen técnicas de manejo de grupos, escucha activa, comunicación asertiva; además se pueden incentivar en los docentes el empoderamiento de su labor, capacitaciones, toma de decisiones, autocontrol, creatividad, autonomía en el trabajo y todo esto se refleja en la contribución de la mejora del clima organizacional y el ambiente de trabajo de los educativos (Arévalo, 2015).

Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas, Institución Universitaria

de Envigado, Sonia Maritza Matabanchoy - Estefani Nataly Lasso - María Alejandra Pantoja, (2017). El objetivo del presente estudio está orientado a evaluar el nivel de estrés de los funcionarios de la Institución San Juan de Pasto con la participación de 196 personas que pertenecen a directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo; por medio de una investigación tipo descriptivo y se utiliza y aplica el cuestionario Batería de Riesgos Psicosociales de Villalobos el cual tiene como finalidad la evaluación del estrés. De acuerdo a los resultados adquiridos se encontró que el 62% de los funcionarios tiene un nivel de estrés alto y muy alto, para lo cual se recomienda la generación de medidas de prevención al estrés y estrategias de intervención que mitiguen este factor; por otra parte se resalta la importancia del proceso de gestión humana en la institución para que por medio de ellos se realicen actividades que fortalezcan la calidad educativa y el bienestar de los colaboradores de la institución (Matabanchoy & Pantoja, 2017).

Estrés laboral en docentes de la primera infancia, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Charlene Andrea González González, (2018). En el presente proyecto investigativo tiene como finalidad analizar los factores que intervienen en el estrés laboral en docentes de educación de primera infancia en instituciones de estrato dos y tres de Fontibón. De acuerdo a la aplicación de la herramienta Test JSS se obtiene como resultados que los factores ocupacionales causantes de estrés en los docentes son; horas extras no liquidadas, reuniones no programadas, pocas posibilidades de ascenso, mala relación personal entre compañeros, comunicación no asertiva e inconvenientes con padres de familia. Con lo anterior identificado, se brinda una propuesta de un manual preventivo en el cual se establecen las actividades a realizar y las recomendaciones básicas para ejecutar dentro o fuera de la institución con el fin de concientizar a los docentes en el cuidado del cuerpo y su

salud, lo que contribuye a la mejora en el desempeño del docente en la educación brindada a los niños y niñas y en la disminución del estrés (Gonzalez, 2018).

Internacional

Dentro de los estudios realizados en universidades extranjeras se encontraron los siguientes:

Calidad de Vida y Salud Ocupacional en Docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el Síndrome de Quemado en el Trabajo, Universitat Rovira I Virgili, Ivette Margarita Espinoza Díaz, (2014). El estudio realizado busco la evaluación de la relación entre el ambiente psicosocial, personalidad e inteligencia emocional con el síndrome de quemado en el trabajo (SQT) y el bienestar psicológico que presenten los licenciados de educación primaria y secundaria. La evaluación se obtuvo por medio de cuestionarios del ambiente psicosocial, personalidad, inteligencia emocional, burnout y bienestar psicosocial a una población muestra de 386 docentes. Los resultados obtenidos después de realizar el análisis de los datos obtenidos mostraron que el bienestar psicológico está influido por el clima psicosocial (relaciones personales) como la personalidad (estabilidad afectiva) y el SQT, sin embargo, de los factores de personalidad son mayores a los pronosticados. Por último se concluye que teniendo en cuenta los pronósticos de clima psicosocial y de personalidad permiten establecer modelos para la prevención del SQT en los ambientes de los pedagógicos (Díaz, 2014).

Factores asociados al estrés laboral en docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, (2015), Universidad privada Juan Mejia Baca (UMB), Janny Isabel Dávila Sobrino y Maritza Díaz Valladolid, 2015 – Perú. El presente trabajo se realizó por medio de una investigación cuantitativa – descriptiva simple y tenía como objetivo establecer el nivel de estrés laboral y los factores asociados en los

maestros de primaria; la muestra fue de 40 maestros y la herramienta que utilizaron fue la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales. Como resultado se obtuvo que el estrés se encuentra en un nivel medio correspondiente al 60%, adicional los factores con mayor porcentaje fueron desgaste emocional e insatisfacción por retribución con un porcentaje del 30% en nivel alto y 50% nivel medio en el primero y 35% nivel alto y el 42.5 % un nivel medio en el segundo. Se realiza las siguientes recomendaciones crear e implementar un programa anual de calidad de vida en el trabajo, programar reuniones periódicas que sean efectivas, programar actividades donde los docentes participen con su familia y realizar las encuestas para conocer si las alternativas dadas ayudaron a la obtención de la disminución de los niveles de estrés y mejorar las condiciones de los docentes (Dávila & Díaz, 2015).

Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno, Universidad Católica del Norte, Escuela de Ciencias Empresariales, Sergio Zuniga Jara y Victor Pizarro Leon, (2018). El objetivo de la investigación es descubrir la presencia del síndrome de Burnout en los maestros, para la muestra da un tamaño mínimo de 31 educadores, pero al final se aplican 49 encuestas, por medio del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Según los resultados obtenidos del índice de Burnout en los docentes más alto se encuentran en el Agotamiento Emocional con un 55%; para la Despersonalización indica que alrededor del 70% de los encuestados no presentan ningún problema al respecto y para el ítem Realización Personal es baja. Como acciones a tomar se requiere realizar estudios para analizar la correlación entre el síndrome de Burnout y el pago de horas lectivas debido a que se observa que los docentes prestan sus servicios en más una entidad educativa lo cual genera extensas jornadas laborales (Sergio & Victor, 2018).

Estudio del Estrés Laboral en el personal Administrativo y Trabajadores de la

Universidad de Cuenca, Universidad de Cuenca, Jorge Luis García Alvear, (2016). El objetivo del presente trabajo es estudiar el estrés profesional en los educadores de la entidad, para ello se realiza un estudio descriptivo – transversal, con una muestra de 240 personas de una población de 607 personas; el método utilizado fue encuesta, entrevista y la herramienta las preguntas del modelo demanda – control de Karasek que contiene 14 preguntas cerradas y cuatro elecciones de respuesta: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, las variables estudiadas fueron relación laboral, cargo, demanda psicológica, clasificación del trabajo, efectos del trabajo. Como resultado se obtuvo el 14.58% desarrollan Trabajo Activo; el 43.75% Trabajo Pasivo, el 23.75% Trabajo de Alta Tensión Laboral y Trabajo de Baja Tensión Laboral el 17.92%, encontrándose que las variables estadísticas con sexo, relación laboral y puesto de trabajo no son relevantes en el estudio. Teniendo en cuenta los efectos que se observan en el trabajo se determinó que el riesgo de padecimientos de salud está relacionado con el ambiente de trabajo relacionado al compromiso del empleado y el trato laboral; además se tiene la probabilidad de desarrollar enfermedades físicas y mentales en los cargos administrativos más que en los demás trabajadores debido a las actividades ejecutadas en los lugares de trabajo y a las características analizadas (Alvear, 2016).

Para terminar el arte de estudio se ha tenido en cuenta la investigación realizada por **Mariela Anahi Carrión Gutiérrez de la universidad Mayor de San Andrés la Paz-Bolivia (2017)** donde se realiza una representación del tipo de estrés académico en universitarios y técnicas para su manejo, la investigación se realizó en estudiantes de la Carrera de Psicología de la U.M.S.A. y la muestra estuvo compuesta por 198 estudiantes. La estrategia teórico metodológica utilizada fue de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo, transversal, de diseño no experimental. Los resultados hallados en esta investigación ofrecen un perfil del

estrés académico que presentan los estudiantes universitarios, perfil basado en la propuesta teórica del enfoque Sistémico-Cognitivista de Arturo Barraza (2006); mediante la cual se identifica tres componentes del estrés académico: estímulos estresores, los indicadores de desequilibrio y las estrategias de afrontamiento. Esta investigación presenta también una propuesta de programa para el “Manejo de Estrés Académico” para estudiantes universitarios, como culminación de esta investigación para abarcar mejor la problemática del Estrés Académico (Gutierrez, 2017).

Las anteriores tesis o investigaciones citadas sirven al presente proyecto ya que permite tener como referente de las soluciones y alternativas presentadas para dar respuesta al manejo del estrés laboral con las diferentes actividades que se pueden apreciar en las diferentes investigaciones antes relacionadas. Además algunas de las ideas planteadas o de los diagnósticos identificados para conocer las causas que originan el estrés laboral, nos permite tener una percepción más general de los temas relacionados directa o indirectamente al estrés en los docentes de diferentes instituciones.

5.2 Teórico

En la actualidad los sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo están tomando gran importancia en las Organizaciones, el Decreto 1072 de 2015 referente para nuestro país, tiene la definición de términos y acciones relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la cual se busca que las empresas reconozcan la necesidad de tener un sistema de gestión como parte de la atención de los colaboradores y que sea realizada por medio de una serie de acciones sistemáticas que se encuentran integradas a sus procesos administrativos.

El presente trabajo realiza una investigación acerca del estrés por ello es importante enfatizar en las definiciones pertinentes para determinar los factores influyentes en los

cambios de la salud del personal docente del Jardín privado Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

5.2.1 Estrés.

Para tener un contexto más apropiado del tema de estudio es importante conocer la definición de diferentes autores, que a continuación se presentan tomado de la tesis Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo (Dávila & Díaz, 2015):

Lazarus & Folkman (1986), definen que el estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, que ponen en peligro su bienestar. Adicional refieren al estrés como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que poseen para afrontarlas (Dávila & Díaz, 2015).

Ivancevich (1989), acogió el término stress y en sus estudios habló sobre los “Niveles críticos del estrés” definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (acuño el término homeostáticos para referirse al mantenimiento del medio interno) (Dávila & Díaz, 2015). Adicionalmente, con el autor Matteson (Atalaya, 2001), definieron el estrés como la “Respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas”.

Peiró (1992), definió el estrés como “el esfuerzo agotador para mantener las funciones

esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro” (Dávila & Díaz, 2015).

Stonner (1994), define al estrés laboral como la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades y recursos, para enfrentarlas (Dávila & Díaz, 2015).

Según los autores el estrés laboral se produce por reacciones deliberadas, cuando se presentan situaciones en las que la demanda laboral es mayor a la capacidad de respuesta de las personas, los factores influyentes en el estrés pueden ser físicos, psicológicos y situaciones que superen la capacidad de resistencia del individuo.

Por lo general, se ha examinado el estrés de las siguientes formas: en primer lugar como un estímulo o suceso externo a un individuo, es decir, como una relación psicológica entre un suceso que actúa como estímulo y las características cognitivas y emocionales del individuo; en segundo lugar como una reacción física o biológica (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014).

Selye (2013) (como se citó en (Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de un institución de educación técnica de Bogotá, 2014)) definió el estrés como una secuencia de eventos, los cuales se presenta en los siguientes ítems:

- Estresor: Situación o evento que lo describe como cualquier situación que cause impacto o impresión en el ser humano.
- Afrontamiento: Donde el estresor hace una serie de exigencias al cuerpo y en consecuencia este se adapta a ellas “respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda”.
- Desequilibrio físico: Mansilla (2012) afirma que es la reacción que se tiene

cuando los estresores superan la capacidad del individuo, toda esta situación de estrés lo puede llevar a sufrir manifestaciones físicas.

Existen identificados varios tipos de estrés como por ejemplo, el estrés bueno es el que nos lleva a huir de situaciones peligrosas, también lleva a alteraciones físicas cuando se mantiene por un tiempo prolongado o es llevado a las condiciones cotidianas como una respuesta a la vida diaria y los retos que ella trae (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014).

La respuesta del estrés es una herramienta automática del cuerpo como respuesta a cualquier situación del ambiente y cambios internos o externos que llevan a una nueva situación Labrador (1992). Según el autor el estrés no es “malo” por el contrario facilita los recursos y brinda herramientas para enfrentarse a las situaciones que se presentan día a día (Labrador, 1992).

Después de revisar diferentes conceptos relacionados con el estrés, se llega como conclusión que es “la consecuencia de un estado de presión y tensión el cual es producido cuando un individuo se encuentra ante una situación de exigencia y que él no tiene las capacidades o recursos para resolver”. Sus consecuencias pueden traer diferentes afectaciones al individuo tales como: padecimientos como ansiedad, trastornos físicos, afecciones como la gastritis o ulcera gástrica. Asimismo, al tener por mucho tiempo estrés puede ocasionar a futuro enfermedades degenerativas del corazón, riñones, vasos sanguíneos y otras partes del organismo o enfermedades crónicas (Atalaya, 2001).

5.2.2 Duración e intensidad del estrés.

Las reacciones frente a una situación de estrés generalmente son variadas incluso con un nivel de intensidad disparate; unas pueden ser livianas y otras más complicadas.

Generalmente los individuos pasamos por circunstancias estresantes en las que actuamos de

distintas formas, pero cuando ha pasado la situación, el sistema interno se normaliza muy rápido. Pero en el caso de afrontar ambientes estresantes de una forma invariable lo más posible es que se creen perturbaciones en el estado de salud que pueden generar graves efectos (Atalaya, 2001).

Según Schwab y Pritchard (1950) (citados en (El estrés laboral y su influencia en el trabajo), desarrollaron una tipología de estresores según la duración, identificándose los siguientes:

- **Situaciones Breves de estrés:** incluye condiciones de estrés ligeros que se dan en forma normal y diariamente como, por ejemplo, la congestión del tránsito, una discusión con la pareja, un llamado de atención por parte del jefe directo entre otras. La duración de esta manifestación de estrés puede variar entre segundos, minutos y horas; además tiene un dominio mínimo en la persona y la mayor parte de las personas pueden controlarlo o por menos recuperarse fácilmente de sus efectos negativos.
- **Situaciones moderadas de estrés:** se encuentran consolidados los casos que pueden durar varias horas e incluso días. Las causas pueden ser: carga laboral, falta de información acerca de las funciones en el área de trabajo, aumento repentino de responsabilidades. Estas situaciones pueden generar el inicio de problemas de salud y el riesgo de sufrir enfermedades generalmente de tipo estomacal y cardíacas.
- **Situaciones graves de estrés:** Se consideran como circunstancias crónicas, debido al tiempo que presenta el cuadro de estrés que generalmente puede ser semanas, meses y años. Estas son ocasionalmente generadas por factores como la pérdida de un familiar, problemas económicos, desempleo, problemas sentimentales entre otras. Y pueden producir cambios anatómicos que pueden desencadenar un padecimiento en la salud.

Estos efectos en el individuo se deben generalmente –según la teoría de Hans Selye –, a que el cuerpo humano no puede recuperar instantáneamente su capacidad de hacer frente al estrés; por ello, el ser humano se siente física y mentalmente debilitado cuando trata de combatirlo. (Atalaya, 2001, pág. 26)

5.2.3 Estrés laboral.

Selye (1936) define el término estrés se usa generalmente “refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica” (pág. 2).

En la actualidad se podría decir que la mayoría de personas han sufrido en algún momento de su vida de estrés. La vida cotidiana y las responsabilidades que trae consigo como en el hogar y el trabajo; la dificultad que representa separar la vida profesional de la personal, falta de recursos económicos, complicaciones laborales, los procesos de recuperación después de un hecho traumático, junto al poco tiempo dedicado a realizar actividades lúdicas, placenteras y relajantes, pueden llegar a conducir estrés cuyas consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas (Ayuso Marente, 2006).

El término estrés (stress), se derivan de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior que, pueden llegar a deformarlos o romperlos. Fue Walter Cannon en el año 1911 (como se citó en (Profesión docente y estrés laboral:una aproximacion a los conceptos de Estres Laboral y Burnout, 2006)), quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo (Ayuso Marente, 2006).

El estrés laboral se ha convertido en una serie de preocupaciones para las organizaciones debido a las derivaciones negativas que genera en la salud física y mental de los colaboradores que la padecen. Diferentes investigaciones han determinado que el resultado de la tensión profesional es ocasionado por la sobrecarga laboral, conflictos laborales, desconocimiento de las funciones, problemas de inseguridad. Las consecuencias pueden manifestarse en las personas con enfermedades físicas y emocionales (cardio-vasculares, trastornos de alimentación o sueño, depresión, entre otros); y en la organización como un todo, en baja productividad, ausentismo, alta rotación, clima laboral negativo, entre otros (Marcia & Pulich, 2001).

Por ello, las empresas se enfrentan a costos muy altos, tanto humanos como económicos, que afecta el rendimiento organizacional en lo cumplir con la efectividad, la eficiencia y la competitividad (colligan, Higgins , & Eileen M, 2005).

Frente al problema del estrés laboral y sus consecuencias negativas en el individuo y la organización, se hace necesario dar continuidad al estudio de los factores que influyen en el estrés, las características y las estrategias que el personal debe conocer y utilizar para dar un manejo el estrés laboral óptimamente (Cotton, 2003).

Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables (...) es por ello que las organizaciones necesitan identificar las actividades que llevan a una fatiga laboral prematura y a las personas que manifiestan algunos de los síntomas tempranos del problema (págs. 25-36).

5.2.4 Causas del estrés laboral.

Las causas del estrés laboral se generan por una no adecuada gestión de la organización del

trabajo, como lo es no tener definido el manual de funciones y responsabilidades en cada puesto de trabajo, no contar con sitios de trabajo acorde a las necesidades del trabajo y la persona, no tener un plan de trabajo definido mensualmente para dar cumplimiento a los objetivos propuestos y tener planes de acción cuando ocurran alteraciones al mismo, todo esto permite la presencia de estrés y el no cumplir a cabalidad con las metas propuestas por un bajo rendimiento.

El exceso de exigencias y presiones o dificultades para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control. (MSc & Griffiths, la organizacion del trabajo y el estres, 2004, pág. 5)

Por lo general las principales causas del estrés laboral están relacionados con la forma en que se detalla el trabajo y la forma de gestionar en las organizaciones. Estos factores pueden ocasionar efectos perjudiciales como es denominado “peligros relacionados con el estrés” (MSc & Griffiths, 2004). Por lo general en la literatura sobre el estrés se acepta la existencia de nueve categorías de peligros relacionados con el estrés, entre los peligros relacionados con el estrés se encontraron las características del trabajo, volumen y ritmo del trabajo, horarios de trabajo, participación y control. En cuanto al contexto laboral se puede referir a las siguientes situaciones:

- Perspectiva profesional
- Cultura institucional
- Papel en la entidad
- Relación entre la vida familiar y la vida laboral
- Relaciones interpersonales

(MSc & Griffiths, 2004)

5.2.5 Efectos del estrés laboral.

El estrés se presenta de una forma diferente para cada uno los trabajadores en una empresa, ya que puede darse por la aparición de comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo o por una mala salud física y mental del individuo. En algunos casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar (MSc & Griffiths, 2004).

5.2.6 Modelos explicativos del estrés laboral.

En los siguientes párrafos mencionados a continuación, se describen los seis (6) modelos de estrés que están relacionados en los diferentes situaciones que se pueden presentarse en el ambiente laboral, están asociadas al estudio de investigación y se relacionan con el bienestar y la calidad en el trabajo, según lo mencionado en (Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estres en los docentes de un institucion de educacion tecnica de bogota):

5.2.6.1 *Modelo OSI (occupational stress indicator, 1988).*

Se define el estrés como un proceso en el que intervienen las características individuales y del entorno, aparece cuando el individuo siente amenaza ante una situación.

Algunos de los factores considerados como estresores están la parte personal al trabajo, el rol definido en la organización para cada personal de la empresa, la cultura organizacional, el clima laboral en la organización y las diferentes áreas, relaciones interpersonales, entre otros. Lo anterior va a tener algún efecto positivo o negativo en el trabajador dependiendo de la situación a enfrentar y se presentan variables como patrón de comportamiento, control personal afrontamiento, paciencia, influencia personal y apoyo social. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014, pág. 28)

5.2.6.2 Modelo holístico (Nelson y Simmons, 2003).

Se basa en los aspectos positivos del estrés (eustrés), dejando atrás el estrés negativo (distres), tienen en cuenta el estado placentero provocado por la inmersión psicológica en la realización de una actividad. El eustrés se caracteriza por la presencia de estados de afectividad, tranquilidad, esperanza, percepción de disponibilidad de herramientas, las variables personales que intervienen en la ejecución de las tareas son el autocontrol, optimismo, auto dependencia y sentido de coherencia, el individuo siente que tiene las capacidades para asumir y responder por la labor ejecutada. Existen dos mecanismos que intervienen en la relación estresor-bienestar: El afrontamiento y el hecho de encontrarle “el lado bueno a las cosas”. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014, pág. 29)

5.2.6.3 Modelo de Ajuste persona-entorno (Harrison, 1978).

Harrison (como se citó en (Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de un institución de educación técnica de Bogotá, 2014)) explica que este modelo se caracteriza por 4 ajustes según el día a día y entorno de cada persona, estos ajustes son:

- | | |
|---|---|
| - Entre el entorno objetivo y la persona objetiva. | - Entre el entorno objetivo y el entorno subjetivo. |
| - Entre el entorno subjetivo y la persona objetiva. | - Entre la persona objetiva y la persona subjetiva. |

El modelo define que las dos primeras situaciones pueden traer síntomas psicológicos y físicos en el individuo.

Existen 2 desajustes:

- Positivo: En donde la persona tiene más capacidades, aptitud y herramientas para la actividad que se requiere, aparece la insatisfacción laboral.

- Negativo: las demandas son mayores que las capacidades del individuo, se le exige más de lo que puede dar, aquí aparecen los altos niveles de tensión. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

5.2.6.4 *Modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996).*

Este modelo determina la relación entre la salud y los factores psicosociales a través de los intercambios entre el trabajador y su empresa; cuando se presenta un desequilibrio entre los esfuerzos que realiza el trabajador y la recompensa recibida. La amenaza de no recibir esta recompensa o la alteración del equilibrio, provocan en el trabajador sentimientos de ira, ansiedad, desmoralización, y tristeza, deteriorándose las funciones de autorregulación del sujeto, todas estas alteraciones van ocasionando en el trabajador una serie de cambios y tensiones que lo pueden llevar a desencadenar la enfermedad (Moreno, Martín G., Díaz R., & Rubio V, 2008).

5.2.6.5 *Modelo de demandas-control (Karasek, 1979).*

Estrés entendido como interacción entre altas demandas psicológicas y bajo control, el primero se deriva del nivel de producción de la empresa y el nivel de control depende más del organigrama de la empresa.

El modelo consta de 4 situaciones

- Un alto estrés que está relacionado con alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones.
- Bajo estrés (baja demanda y alto control).
- Activo (alta demanda y alto control).
- Pasivo (baja demanda y bajo control). Existe estrés laboral cuando hay demandas de trabajo altas y la capacidad de control es baja (Mansilla I., 2012).

Según este modelo, los trabajos de alta tensión se comportan como los más estresantes, y menos estresantes los de baja tensión, la mala respuesta entre demanda y control afecta la motivación y el desarrollo personal, en conclusión, según este modelo; el trabajo más adecuado sería el activo. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

5.2.6.6 Modelo vitamínico (Warr, 1987).

Utiliza la metáfora de la función de las vitaminas en el cuerpo para explicar el estrés laboral, existen vitaminas que son beneficiosas en el cuerpo al aumentar su consumo, hasta que llegan a un punto en que su efecto se estabiliza, así mismo en el trabajo: El sueldo, el significado de la tarea, la seguridad física son valiosas hasta que llegan a un punto en que no ejercen nivel significativo alguno en el trabajador, de igual forma existen vitaminas las cuales pueden causar daños en exceso o por defecto, así mismo, las demandas laborales, la autonomía, el apoyo social, el empleo de habilidades, la variedad y la retroalimentación mantienen una relación de doble vía con el estrés. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

5.2.7 Enfoque del estrés.

El estrés como respuesta: Fenómeno dependiente del individuo donde este reacciona ante un evento que altera su tranquilidad, las reacciones dependen de las características propias de la personalidad del individuo.

El estrés como estímulo: Se cataloga el estrés como un fenómeno independiente del individuo que no depende de sus condiciones psicofísicas, es un estímulo externo o se puede ver como un agente nocivo ambiental.

El estrés en el enfoque interactivo: Los autores se centran en observar como el individuo reacciona ante las agresiones del entorno, como percibe las situaciones, la relación entre el individuo y el entorno. En este enfoque ya no se define como un estímulo y una reacción,

determina que el entorno no es en sí estresante, sino que el estrés se desencadena dependiendo de cómo la persona interacciona con el entorno y lo hace tolerable o no. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

5.2.8 Etapas de manifestación del estrés.

Selye identificó el modo de producción de estrés por medio de tres fases:

Fase de alarma

Ante la aparición de un agente estresor, existe una reacción de alarma que estimula el eje hipotálamo-suprarrenal, donde se producen una serie de estímulos liberadores encaminados a preparar el cuerpo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo lo cual siempre produce los mismos efectos como:

- Redistribución sanguínea hacia las zonas más importantes del cuerpo.
- Estimulo del bazo para mayor producción de glóbulos rojos.
- Aumento de la frecuencia cardiaca.
- Dilatación de las pupilas.
- Aumenta la capacidad respiratoria
- Estimulo de la coagulación sanguínea.

Fase de adaptación

Se caracteriza por estímulos constantes tanto psíquicos, físicos o psicológicos los cuales el cuerpo trata de superar, adaptarse y afrontar, la presencia de estos factores es percibido como amenaza, cuando el cuerpo se enfrenta a ellos para intentar superarlos se observan mecanismos en el cuerpo como:

- Redistribución del flujo sanguíneo.
- Mayor funcionamiento cortico suprarrenal.

- Reversión de la mayoría de síntomas de la primera etapa. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

Fase de agotamiento

Luego de la constante presión de los estresores el cuerpo entra en disminución progresiva de respuesta a estos estímulos, se pierde la capacidad de respuesta y capacidad de activación con deterioro de capacidades cognitivas, psicológicas y físicas, que pueden llevar a la persona a desencadenar alteraciones graves de salud. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

5.2.9 Manifestación del estrés.

Esfera emocional

Se incluyen reacciones de ansiedad, depresión, sentimiento de desesperanza y desamparo. Estos síntomas pueden verse influidos por la personalidad de cada individuo con lo que puede haber propensión de los síntomas en caso de seguir las condiciones laborales (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014).

Esfera cognitiva

La preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, falta de control, sensación de desorientación, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

Una vez más, si esta situación se acentúa, tales reacciones pueden convertirse en una disfunción, directamente o a través de la propia interpretación cognitiva del entorno laboral y de las reacciones al mismo. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

Esfera del comportamiento

La exposición a factores de estrés, relacionados o no con el trabajo, puede desencadenar

comportamientos nocivos para la salud. Algunas personas pueden iniciar comportamientos de agresividad, inquietud psicomotora, dificultad para relajarse, puede desencadenarse consumo de sustancias psicoactivas entre ellas alcohol y cigarrillo. Los trastornos alimenticios también pueden encontrarse como manifestaciones del estrés. (Cleves C, Guerrero C, & Macías P, 2014)

La presente investigación brindara los conocimientos necesarios para dar una mejor interpretación del estrés en el personal docente, generando un mejor contexto de la situación por la que atraviesan las docentes del Jardín Privado Liceo Pedagógico Garabatos de Colores.

5.2.10 Antecedentes de investigación.

5.2.10.1 Antecedentes de estrés en docentes.

Sahili (2012), realizó un estudio titulado: El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (organización escolar), en donde su objetivo fue identificar si el uso de la metodología tradicionalista es un factor que genera actitudes negativas de los alumnos hacia el docente, así como si dichas actitudes elevan su estrés organizacional, en la universidad de Guanajuato. Fue una de investigación descriptiva correlacional, teniendo como conclusiones que la metodología tradicionalista es un factor que incrementa las malas actitudes de los alumnos, pero con la salvedad que estas no son relevantes para influir en el estrés general del maestro así como los principales factores generales que producen estrés docente son de tipo organizacional y se refieren a la falta de la claridad de los procedimientos a los que se ven sujetos, también anuncia que el principal factor específico que genera estrés es la baja remuneración económica. (Dávila & Díaz, 2015)

Oramas (2013) realiza un estudio de investigación que tiene como título: Estrés Laboral y

Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, en la Habana- Cuba en 2007. El cual tiene como objetivo, detectar la presencia del Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en personal Docente Cubano de enseñanza Primaria. Siendo el tipo de investigación descriptiva con diseño transversal. Entre sus principales conclusiones encontramos que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo. Así mismo los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

5.2.11 Promoción y Prevención.

5.2.11.1 Prevención del estrés en la organización.

En las organizaciones tomaban como base las directrices que buscan potencializar el capital humano de las empresas en la cual buscan incorporar tener una mayor visión al grupo humano que pertenece a las diferentes áreas de la compañía en la cual se aplica los diferentes conocimientos, métodos y técnicas de las ciencias del comportamiento. El no realizar las intervenciones de los distintos problemas que se presenta es debido a:

- Mayor conocimiento de los directivos de las empresas sobre el funcionamiento técnico o económico de la empresa en el factor humano.
- Falta de precisión en la presentación del problema a los directivos.
- Falta de persuasión acerca de los costos y como se verá reflejado en la organización al momento de realizar las correspondientes implementaciones, gestión y planificación.

- Falta de relación entre las metas de los objetivos de la empresa y la prevención.

Para dar solución a los obstáculos se considera necesaria la utilización de herramientas para cuantificar la magnitud del problema, objetivo de las acciones y los resultados obtenidos (sociales M. d., 2016).

La intervención en la empresa

Para impedir la aparición del estrés en la organización se deben determinar los aspectos que se producen de manera progresiva en diferentes etapas, tanto a nivel individual como colectivo. En los diversos estudios enumeran algunos aspectos, como lo son: ritmo de trabajo, falta de adaptación al puesto, inestabilidad en el empleo (sociales M. d., 2016).

En la implantación de estas medidas sobre la organización suele llevar aparejada una intervención sobre el individuo: es necesario la formación y el adiestramiento de los trabajadores para mejor funcionamiento de dichas medidas (sociales M. d., 2016).

Control

Para llevar un mejor control por parte del jardín se debe revisar a los trabajadores en aspectos como: funciones, competencias, responsabilidades, cantidad y calidad del trabajo realizado, método de ejecución del trabajo, ritmo de trabajo, horarios flexibles y la participación en la toma de decisiones. Con lo anterior se quiere lograr que por medio del trabajador y los líderes de proceso conozcan las alternativas para llevar a cabo y cumplir con los objetivos propuestos. Para que esto se cumpla se debe tener las siguientes características por los líderes: preguntar las opiniones, dar oportunidades para dar ideas o información adicional, dar pronta respuesta a las preguntas y sugerencias, apoyar a los colaboradores con otras áreas o en la ejecución de sus tareas si se les presenta algún inconveniente (sociales M. d., 2016).

Adicional a lo anteriormente mencionado las organizaciones deben tener otros factores que son potenciales estresores:

Estresores del ambiente físico y diseño del puesto de trabajo: se pueden controlar por medio de técnicas de seguridad, higiene y ergonomía. Por ejemplo, la temperatura de un aula o de un despacho se mantendrá dentro de unos márgenes reglamentarios. Sin embargo, no nos deberíamos quedar ahí, se debe completar esta actuación preventiva con una valoración e intervención también desde el punto de vista psicosocial, además si cuenta con sillas ergonómicas, descansapiés, base para la altura del computador, entre otros (laboral, 2015).

Estresores relativos al contenido de la tarea y a la organización: tener establecidos los métodos para la ejecución de las tareas, mejorar y dar a conocer a los trabajadores los controles existentes y generar la autonomía, fomentar el interés en la elaboración de las tareas y ponerle retos para que el trabajo no se convierta en monotonía, establecer los sistemas de regulación y gestión cuando se presente una situación conflicto o antes, brindar formación al trabajador para mejorar los métodos y tiempos de las tareas a realizar, apoyo social es permitirle al trabajador pedir ayuda a nivel personal y guiarlo para poder encontrar una solución a su situación (laboral, 2015).

5.2.11.2 Prevención del estrés en el individuo.

Condiciones previas

Para poder llevar a feliz término las etapas de la prevención es necesario que las directivas estén comprometidas y sean conscientes del problema y de la necesidad de implementar una solución al problema. Se debe realizar el diagnóstico para identificar las causas y consecuencias de la presencia del estrés para tener una idea más clara de encontrar la mejor solución o alternativa a la problemática (sociales M. d., 2016).

Programas de prevención del estrés

Los programas consisten en el desarrollo del conjunto de acciones como lo son formaciones, capacitación y asistencias para identificar y aminorar el problema emocional y personal evidenciada en los trabajadores al momento de ejecutar sus actividades diarias. El proceso se realiza luego de la identificación y el análisis de las necesidades identificadas en las causas y consecuencias del estrés además establecer el objetivo del programa y la población a intervenir con el programa, luego el diseño del programa en el cual se establecen los entrenamientos de las habilidades y técnicas más idóneas, después se realiza el desarrollo del programa en el cual se implementan las diferentes estrategias para el control del estrés y por último se realiza la evaluación eficaz del programa para conocer si las medidas establecidas cumplieron con el objetivo del programa (sociales M. d., 2016).

Técnicas para la prevención del estrés

Según lo mencionado en (NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo) "La tensión puede controlarse bien modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, situaciones o conductas... tienen sobre ellas. En el primer caso, porque se controla directamente la propia activación del organismo, en el segundo, porque se reducen los agentes que instigan su aparición" (Labrador, 1992). Para tener un tratamiento existen técnicas que se clasifican así:

- **Generales.** Tienen el objetivo de incrementar en el individuo una serie de recursos personales de carácter genérico para hacer frente al estrés (sociales M. d., 2016).
- **Cognitivas.** Su finalidad sería cambiarla forma de ver la situación (la percepción, la interpretación y evaluación del problema y de los recursos propios) (sociales M. d., 2016).

- **Fisiológicas.** Están encaminadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico consiguiente (sociales M. d., 2016).
- **Conductuales.** Tienen como fin el promover conductas adaptativas: dotar al individuo de una serie de estrategias de comportamiento que le ayuden a afrontar un problema (sociales M. d., 2016).

Para tener una mejor claridad a continuación se mencionan algunos ejemplos para cada una de las técnicas:

- **Generales:** desarrollo de un buen estado físico, dieta adecuada, apoyo social, distracciones u ocio (sociales M. d., 2016).
- **Cognitivas:** reorganización cognitiva es cambiar la forma de percibir o apreciar una situación, modificación de pensamientos automáticos, inoculación de estrés es a partir del aprendizaje de técnicas de respiración y relajación poder relajar la tensión en situaciones de estrés (sociales M. d., 2016).
- **Fisiológicas:** técnicas de relajación física y mental (meditación), técnicas de control de respiración (sociales M. d., 2016).
- **Conductuales:** entrenamiento asertivo se desarrolla la autoestima y se evita la reacción de estrés, técnica de solución de problemas, técnicas de autocontrol (sociales M. d., 2016).

5.3 Marco legal

Para la elaboración del presente proyecto es importante conocer la normatividad que permita apoyar y orientar la investigación; para ello, se consulta la siguiente base legal que aplica en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, salud y estrés laboral:

El Ministerio de Trabajo estableció (1986) la **Resolución 2013 de 1986** Por la cual se

reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Toda la norma aplica ya que permite formar las actividades y estrategias para mejorar las condiciones de salud de los colaboradores, análisis y acciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Salud M. d., 1986).

El Ministerio de Trabajo estableció (1989) la **Resolución 1016 de 1989** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Los artículos que se relacionan al tema estudiado en este proyecto son el artículo 10 diseñar y ejecutar un programa de prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosocial, artículo 11 identificar los agentes de riesgos psicosocial mediante inspecciones periódicas (Salud M. d., 1989).

El Ministerio de Trabajo estableció (1994) el **Decreto 1295 de 1994** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Por el cual se crea un ente administrativo que debe velar por la prevención y atención que demanden los empleados colombianos por causa de un accidente de trabajo o enfermedad laboral (Social M. d., 1994). En la actualidad, es reemplazada por lo establecido en el **Decreto 1477 de 2014** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales para el sistema de riesgos laborales (Trabajo M. d., 2014).

Por otra parte, el Congreso (2006) instauró la **Ley 1010 de 2006** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el cual permite que las empresas a nivel interno puedan tomar las medidas necesarias para mejorar el ambiente laboral y organizacional en cada una de las áreas de la organización, y no tener que llegar a instancia mayores (Colombia

C. d., 2006). Aplicaría toda la norma en el momento de su ejecución y seguimiento de cumplimiento de la misma.

Adicional el Ministerio de Trabajo implantó la **Resolución 2646 de 2008** por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Social M. d., 2008). Aplicaría toda la norma ya que es el objetivo central del proyecto.

El Congreso de la Republica (2012) establece la **Ley 1562 de 2012** por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Aplica para el presente proyecto los artículos 4 enfermedad laboral, artículo 5 ítem b) para enfermedad laboral además hace referencia en la enfermedad laboral y describen la manera de liquidar una enfermedad laboral al momento que se presente, mencionan los valores a tener en cuenta, fechas para liquidar y los responsables del pago de la misma si la EPS o las ARL dependiendo del caso (República, 2012).

La **Resolución 652 de 2012** fue establecida por el Ministerio de Trabajo (2012) en la cual menciona “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Aplica toda la norma ya que por medio de los Comités permite establecer y conocer los controles en los diferentes problemas internos que se presente entre las áreas, entre los jefes y subalternos o viceversa y aplicar las medidas adecuadas en cada caso de acuerdo a lo estipulado en la normatividad y a las competencias que tiene el personal que hace parte del Comité (Trabajo M. d., 2012).

En la **Ley 1616 de 2013** establecida por el Congreso (2013) menciona “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”. Para el presente proyecto aplica toda la norma en el caso que por medio de la no generación de los controles en el riesgo del estrés laboral se puede llegar a producir un problema de salud mental y se debería aplicar en su totalidad la norma anteriormente mencionada (Colombia C. d., Ley No. 1616 de 2013, 2013).

El Ministerio de Trabajo (2014) establece el **Decreto 1443 de 2014** en el que se menciona “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para el presente trabajo aplicaría los artículos 2 Definiciones numeral 11 y 12, artículo 15 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos parágrafo 2 (Trabajo M. d., 2014).

En el **Decreto 1072 de 2015** establecida por el Ministerio (2015) menciona “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Para el presente proyecto aplicaría Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ítem 11, Artículo 2.2.5.1.7. Funciones de los integrantes de la junta de calificación de Invalidez ítem 4- 5, Artículo 2.2.6.7.3. Acciones ítem 1.15 y Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– a sus empresas afiliadas; en esta se debe seguir todo lo relacionado con la parte de psicología para determinar las prevenciones e intervenciones del riesgo psicosocial el cual afecta a los trabajadores (Trabajo M. d., 2015).

En la **Resolución 1111 de 2017** del Ministerio del Trabajo (2017) en la cual menciona “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”, la entidad emisora considera necesario dejar

claridad para las diferentes empresas de acuerdo a su número de trabajadores y así mismo genero la **Resolución 0312 de 2019** establecida por el Ministerio (2019) menciona “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” para que las empresas tuvieran claridad de los ítems que deben cumplir. Para el presente proyecto aplica los artículos 1, 2, capítulo II, capítulo IV. Se debe realizar la verificación y cumplimiento de acuerdo a las condiciones del jardín para dar cumplimiento a la normatividad (Trabajo M. d., 2019).

El Ministerio de Trabajo (2019) establece la **Resolución 2404 de 2019** menciona “Por la cual se adapta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores Riesgos psicosocial, la guía técnica General para la promoción, prevención e intervención de Factores Psicosociales y sus efectos en la población Trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. Para el presente proyecto aplicaría toda la norma debido a que se describe las directrices para la aplicación de los instrumentos del factor del riesgos psicosocial (Trabajo M. e., 2019).

Además la empresa tiene identificado las diferentes normatividades que le aplican por su objeto social a parte de las mencionadas que hacen parte del presente trabajo, para esto se relaciona la matriz legal (anexo 11).

6 Marco metodológico

Fases del Estudio

Tabla 1

Diagrama de Gantt

Fases	#	Actividad	Fecha						
			Ene-2019	Feb-2019	Mar-2019	Abr-2019	May-2019	Jun-2019	Jul-2019
DIAGNOSTICO	1	Objetivo específico 1. Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales en las que trabajan las docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores que generan estrés.							
	1.1	Realizar el primer acercamiento con el Jardín.		X					
	1.2	Presentar en una reunión con la Directora del Jardín propuesta formal del proyecto.			X				
	1.3	Aplicar los cuestionarios de: ficha de datos generales, evaluación del estrés tercera versión y condiciones generadoras de estrés, test de nivel de estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática de Madrid-España			X				
INVESTIGACION	2	Objetivo específico 2. Consultar información nacional e internacional relacionada con las alternativas de disminución del estrés laboral en el personal docente.							
	2.1	Investigar información Nacional e Internacional del nivel de estrés que se presentan en los docentes a instituciones educativas.		X					
	2.2	Revisar información de las soluciones utilizadas en la disminución del nivel de estrés en las instituciones educativas a nivel internacional y nacional.		X					
	2.3	Consultar las diferentes alternativas de actividades de		X					

ANÁLISIS RESULTADOS		solución en la disminución del nivel de estrés aplicable en los docentes del Jardín.		
	3	Objetivo específico 3. Recopilar los datos del diagnóstico inicial, con la información obtenida en las investigaciones realizadas, buscar estrategias en pro de la disminución del nivel de estrés para las Docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.		
	3.1	Analizar de datos e información recopilada en las encuestas.	X	
	3.2	Identificar los aspectos críticos que se presentan en los docentes por el nivel estrés que manejan.	X	
	3.3	Definir los recursos como lo son elementos, personal, material, equipos, entre otros necesarios para el momento de ejecutar el proyecto.		X
REALIZAR PROPUESTA	4	Objetivo específico 4. Elaborar una propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en el personal docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.		
	4.1	Realizar la propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en los docentes del Jardín.		X X
	4.2	Socializar la propuesta al Jardín.		X

(Fuente: Elaboración propia)

En el Anexo 5 se tiene el Diagrama de Gantt con el avance y los responsables de realizar cada una de las actividades establecidas.

6.1 Recolección de la información

Población: el personal encuestado son las 11 docentes que se encuentran vigentes en la institución.

Materiales: los materiales utilizados fue el computador en el cual se realiza la encuesta y el test de estrés (Cleves, 2014), las preguntas del diagnóstico inicial realizado del estado del jardín en el tema de seguridad y salud en el trabajo, firma del documento del consentimiento

de la realización de las encuestas, carta de presentación.

Técnicas: utilización del encuesta y el test de estrés (Cleves, 2014), diagnóstico del seguridad y salud en el trabajo por medio de los ítems de la Resolución 1111 de 2017 diagnóstico cumplimiento estándares mínimos.

Procedimientos: El primer contacto que se realizó con la institución fue en el mes de marzo del año 2019, se llevó a cabo una reunión con la Propietaria y Directora Gerly González Pérez, quien aprobó la realización del proyecto en la Institución. La recolección de información se realizó por medio de una exposición formal, la encuesta y el test de estrés (Cleves, 2014) se realizaron en la recepción y zona de juegos de los niños donde se les explico el método de estudio, se hizo entrega del consentimiento informado, el cual fue aceptado y firmado por las docentes, recordando que este estudio era participativo y voluntario. (Anexo 2).

Días después se realizó el test de estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática de Madrid-España; para determinar el nivel en el que se encuentran cada una de las docentes. También se realizó el cuestionario de fichas de datos generales que tenía como objetivo establecer variables de interés como edad, estado civil, antigüedad en la institución, tipo de contrato, horas laborales, lugar de residencia, cargo desempeñado. La metodología empleada fue de tipo cuali-cuantitativo descriptivo, la población estudiada son Docentes femeninas de un Jardín privado. (Cleves, 2014)

6.2 Análisis de la información

Para poder llevar a cabo la mejor solución de la investigación realizada para los docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores, se realiza el diagnóstico a la institución por medio de la aplicación de los cuestionarios de la ficha de datos generales, la

evaluación del estrés tercera versión y condiciones generadoras de estrés (Cleves, 2014), con el fin de conocer la situación y las condiciones actuales del estrés laboral. La población encuestada fueron 11 docentes y se obtuvo la siguiente información:

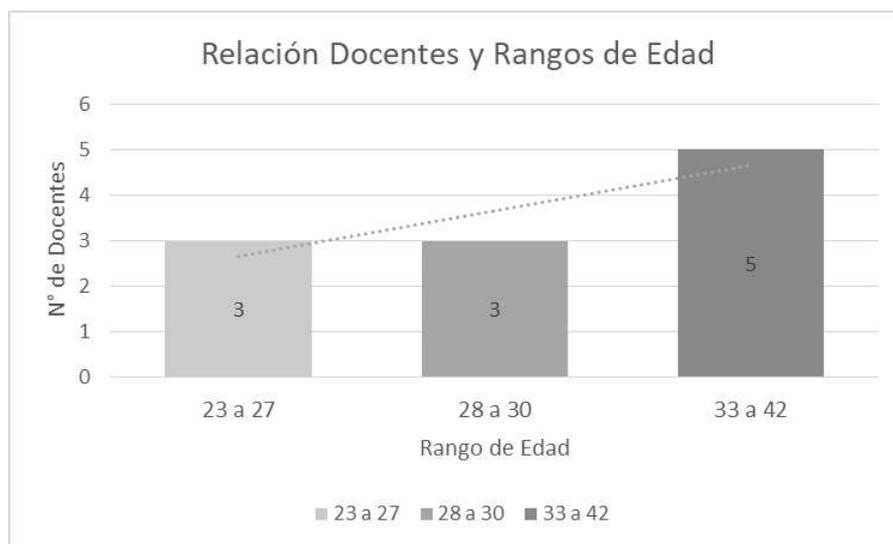
Datos demográficos:

Tabla 2.

Edad

<i>Edad</i>	<i>Total</i>
23 a 27	3
28 a 30	3
33 a 42	5

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 2. Relación Docentes y Rangos de edad (Fuente: Elaboración propia)

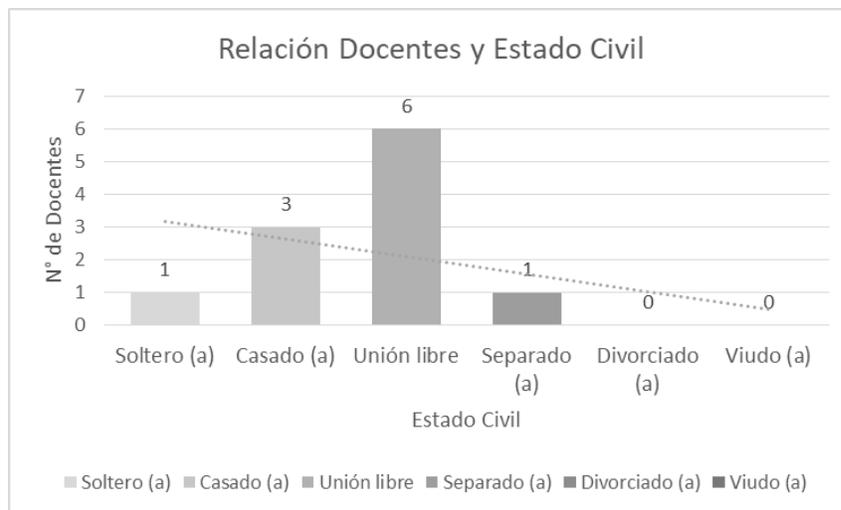
Los resultados obtenidos en la población encuesta con respecto a los rangos de edades fueron los siguientes: 5 docentes se encuentran en el rango de edad de 33 a 42 años, 3 docentes entre los 28-30 años, y por ultimo 3 docentes de 23-27 años. Para un total de 11 encuestadas.

Tabla 3.

Estado civil

<i>Estado civil</i>	<i>Total</i>
<i>Soltero (a)</i>	<i>1</i>
<i>Casado (a)</i>	<i>3</i>
<i>Unión libre</i>	<i>6</i>
<i>Separado (a)</i>	<i>1</i>
<i>Divorciado (a)</i>	<i>0</i>
<i>Viudo (a)</i>	<i>0</i>

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 3. Relación Docentes y Estado civil
(Fuente: Elaboración propia)

Los datos obtenidos con respecto al estado civil corresponden a (6) Docentes se encuentran conviviendo en unión libre, (3) Docentes casadas, (1) soltera y (1) separada; casada y divorciada (0).

Tabla 4.

Nivel de estudio

Nivel de estudios	Total
Profesional completo	6
Profesional incompleto	3
Técnico / Tecnólogo completo	2

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)

Nivel de estudios	Total
Profesional completo	6
Profesional incompleto	3
Técnico / tecnólogo completo	2



Gráfica 4. Relación Nivel Profesional personal Docente
(Fuente: Elaboración propia)

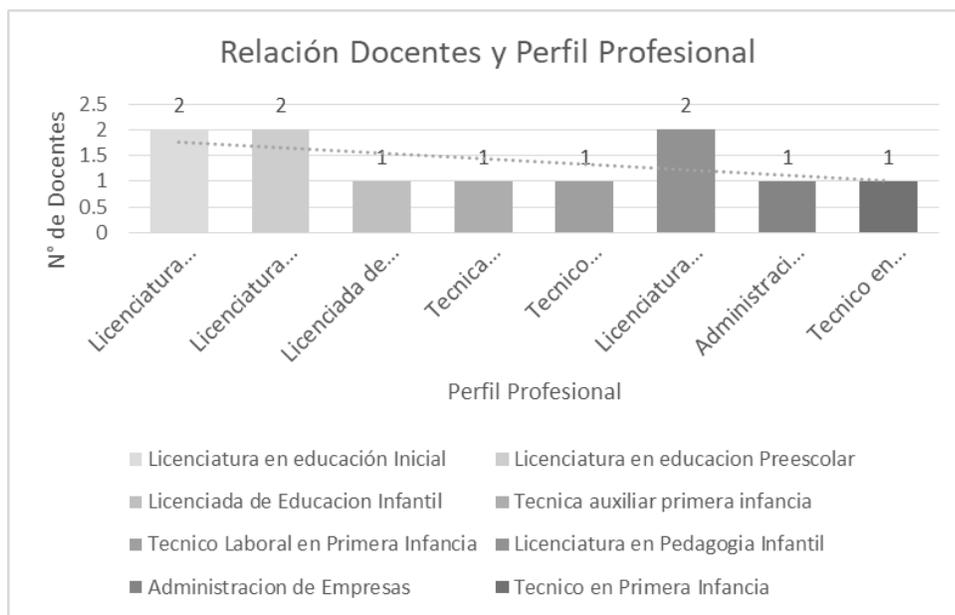
La información obtenida en el nivel de estudios de 11 docentes encuestadas, corresponde el 55% a 6 docentes que tienen nivel de estudio profesional completo, el 27% pertenece a 3 docentes con grado profesional incompleto por último el 18% corresponde a 2 docentes con Técnico / tecnólogo completo.

Tabla 5.

Ocupación o profesión

<i>Ocupación o profesión</i>	<i>Total</i>
<i>Licenciatura en Educación Inicial</i>	2
<i>Licenciatura en Educación Preescolar</i>	2
<i>Licenciada de Educación Infantil</i>	1
<i>Técnica Auxiliar Primera Infancia</i>	1
<i>Técnico Laboral en Primera Infancia</i>	1
<i>Licenciatura en Pedagogía Infantil</i>	2
<i>Administración de Empresas</i>	1
<i>Técnico en Primera Infancia</i>	1

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 5. Perfil Profesional Docentes
(Fuente: Elaboración propia)

De las 11 docentes entrevistadas se determinó lo siguiente; (2) docentes profesionales en Licenciatura en Educación Inicial, (2) Docentes licenciadas en Educación preescolar, (2)

licenciadas en pedagogía Infantil corresponden al 18 %. (1) Licencia en educación infantil.

(1) Técnico Auxiliar en Primera infancia, (1) Técnico laboral en primera infancia, (1)

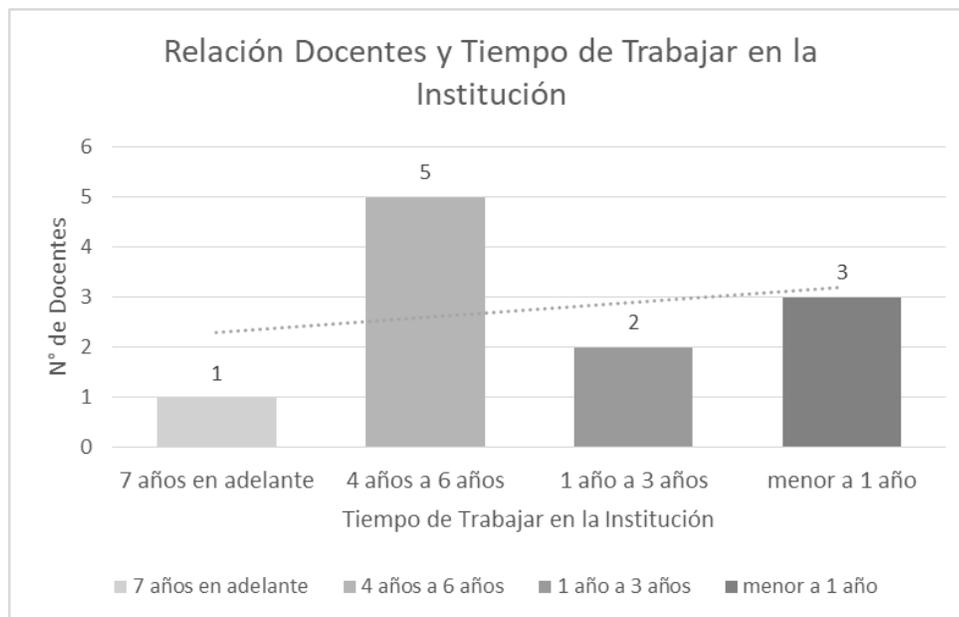
Administrador de empresas, (1) Técnica en primera infancia correspondientes al 9 %.

Tabla 6.

Antigüedad en la Institución

Tiempo en la institución(Años)	Total
7 años en adelante	1
4 años a 6 años	5
1 año a 3 años	2
menor a 1 año	3

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 6. Relación tiempo de trabajar en la Institución
(Fuente: Elaboración propia)

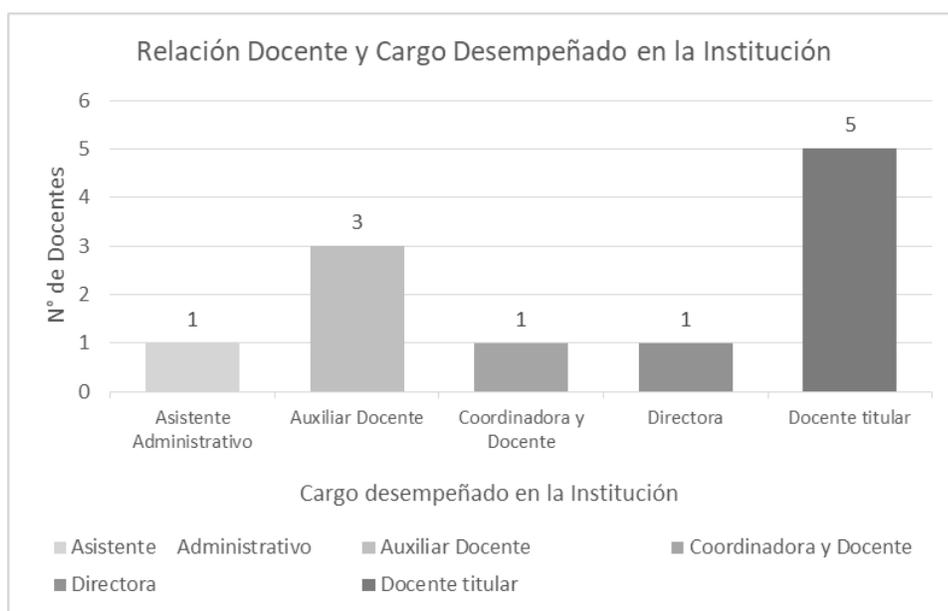
Los resultados obtenidos con respecto al tiempo de experiencia en la Institución son los siguientes: 5 docentes entre 4 y 6 años correspondiente al 45%, 3 docentes con un porcentaje de 27%, 2 docentes entre 1 a 3 años de experiencia que corresponden al 18%, por ultimo 1 Docente que lleva 7 años en la institución con el 9 %.

Tabla 7.

Cargo ocupa Institución

Cargo que ocupa en la Institución	Total
Asistente Administrativo	1
Auxiliar Docente	3
Coordinadora y Docente	1
Directora	1
Docente titular	5

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 7. Cargo desempeñado en la Institución
(Fuente: Elaboración propia)

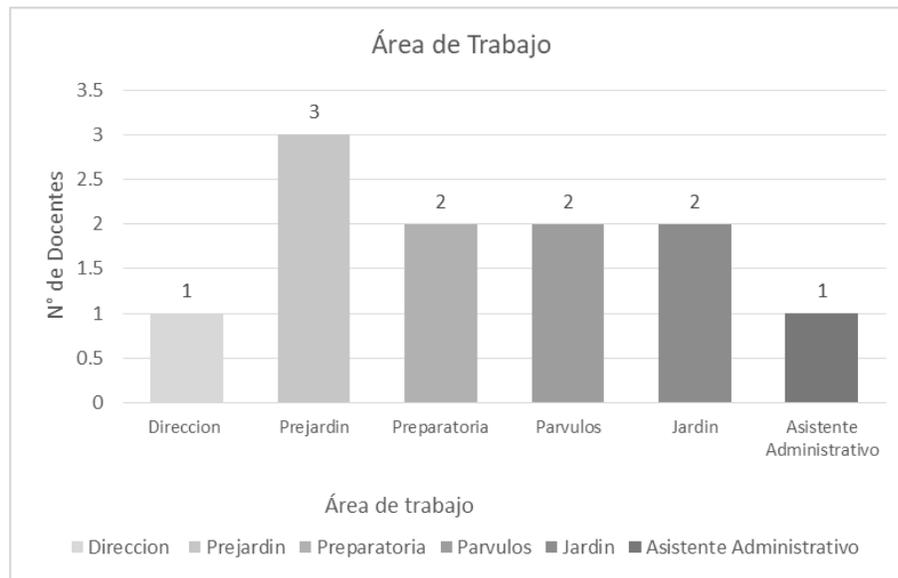
Los resultados obtenidos para los cargos asignados en la Institución son los siguientes: 1 Asistente Administrativa, 1 Coordinador y Docente, 1 Directora equivalentes al 9%; 3 Auxiliares que equivale al 27% y por ultimo 5 Docentes titulares que corresponden al 45%.

Tabla 8.

Área en la que trabaja

<i>Área o sección de la empresa en el que trabaja</i>	<i>Total</i>
<i>Dirección</i>	<i>1</i>
<i>Pre jardín</i>	<i>3</i>
<i>Preparatoria</i>	<i>2</i>
<i>Párvulos</i>	<i>2</i>
<i>Jardín</i>	<i>2</i>
<i>Asistente Administrativo</i>	<i>1</i>

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 8. Área de trabajo
(Fuente: Elaboración propia)

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con respecto al área de trabajo se determinaron los siguientes datos; grado pre jardín 3 docentes que corresponde a un 27%, en las áreas de Preparatoria, Párvulos y Jardín cada uno cuenta con 2 docentes que corresponde al 18% y en las áreas de Dirección y Asistente Administrativo se tiene 1 docente en cada área para un porcentaje de 9%.

Tabla 9

Horas diarias de trabajo

Horas diarias de trabajo	Total
9	7
10	4

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 9. Horas diarias de trabajo
(Fuente: Elaboración propia)

Con respecto al horario de trabajo diario, Se obtuvo la siguiente información para los cargos de Directora, Docente titular, Auxiliar Docente y Asistente Administrativa tienen establecidas horas diarias de trabajo de 10 horas que equivale a un 36%, para el resto de cargos se tiene establecido 9 horas diarias de trabajo con un 64%.

Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión

Para este cuestionario se divide en dos partes, la primera es conocer la frecuencia en que se presenta los malestares que se evalúa por siempre, casi siempre, a veces y nunca, lo cual se muestra a continuación:

Tabla 10

Frecuencia de malestares

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
	8	15	111	218

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos para la frecuencia de los malestares con identificación de **A veces**, se obtuvo que en los malestares que se presentaba molestias fue Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza respondieron 10 docentes que equivalente a un 9%; Cansancio, tedio o desgano respondieron 9 docentes que equivalente a un 8%; Dolor de cabeza respondieron 8 docentes que equivalente a un 7%; Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular respondieron 6 docentes que equivalente a un 5% y Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes respondieron 6 docentes que equivalente a un 5%. Para este ítem se toma los resultados con números mayores de los docentes obtenidos en casi siempre para establecer la solución más óptima a estos resultados obtenidos.

La segunda parte son las condiciones generadoras de estrés que se dividen en cuatro factores los cuales son: Factor uno: Sobrecarga y limitantes de tiempo conformado por 16 ítems, Factor dos: Ambiente Institucional conformado por 11 ítems y Factor tres: Condiciones

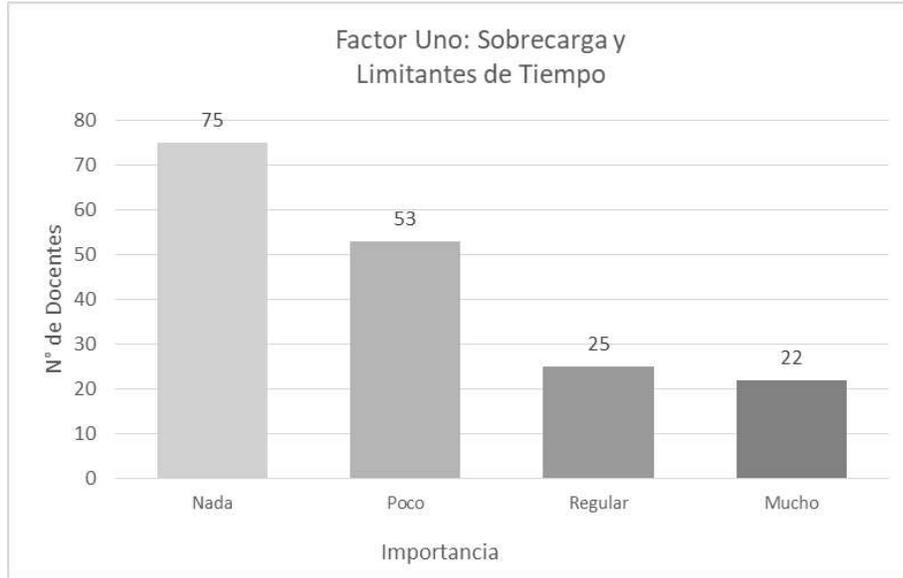
Físicas conformado por 8 ítems y se evalúa por nada, poco, regular y mucho. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 11

Factor uno: Sobrecarga y limitantes de tiempo

FACTOR UNO: SOBRECARGA Y LIMITANTES DE TIEMPO	Nada	Poco	Regular	Mucho
Sobre carga de trabajo	1	5	3	2
Tiempo insuficiente para realizar las actividades	0	4	2	5
La multiplicidad de las tareas	2	4	4	1
Participar en comisiones y actividades no planeadas	7	1	1	2
Cumplimiento de fechas límite para comisiones académicas y administrativas	3	7	0	1
Demandas laborales que interfieren con actividades personales	6	3	1	1
Cantidad de reuniones académicas	9	1	0	1
Tiempo insuficiente para la preparación de clases	6	2	2	0
Falta de tiempo para hacer investigación	3	5	2	1
Cumplimiento de fechas extrainstitucionales para la investigación	5	3	3	0
Asistir a reuniones prolongadas	6	2	0	3
Cantidad de reuniones administrativas	10	1	0	0
Trámites administrativos	7	2	1	1
Demandas no programadas de los estudiantes	1	7	1	2
Interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa	4	3	3	1
Tiempo limitado para asesorías estudiantiles	5	3	2	1
Total	75	53	25	22
Porcentaje	43%	30%	14%	13%

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 10. Factor Uno: Sobrecarga y Limitantes de Tiempo
(Fuente: Elaboración propia)

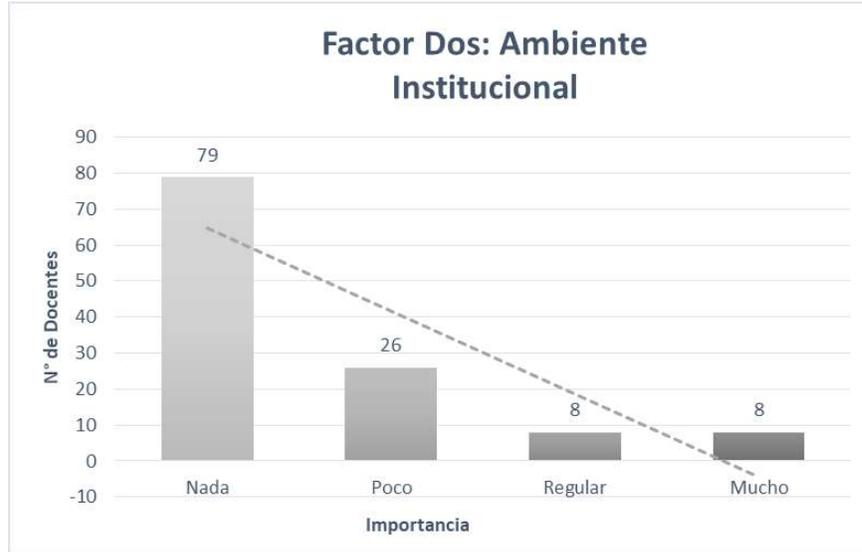
Los resultados obtenidos en el primer factor de Sobrecarga y limitante de tiempo fueron en **mucho** 22 que corresponde a un 13% y **regular** 25 puntos que corresponde al 14% son los porcentajes bajos; en **nada** se obtuvo 75 que corresponde a un 43% y en **poco** 53 que corresponde a un 30%. Para este resultado se debe tomar las medidas correspondientes para mejorar las condiciones laborales de los docentes.

Tabla 12

Factor dos: Ambiente Institucional

FACTOR DOS: AMBIENTE INSTITUCIONAL	Nada	Poco	Regular	Mucho
Ausencia de ética docente	6	1	2	2
Ausencia de ética administrativa	8	3	0	0
Ausencia de liderazgo institucional	5	3	1	2
Desconocer los objetivos de la administración	7	2	1	1
Falta de participación en la toma de decisiones	8	2	0	1
Falta de planeación y gestión administrativa	7	4	0	0
Falta de interés por parte de algunos compañeros para desempeñarse como verdaderos docentes	4	4	1	2
Interferencia de las instancias administrativas en el desarrollo del docente	7	4	0	0
Relaciones de indiferencia con compañeros de trabajo	9	1	1	0
Escasas relaciones con compañeros y jefes	10	0	1	0
Políticas institucionales	8	2	1	0
Total	79	26	8	8
Porcentaje	65%	21%	7%	7%

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 11. Factor Dos: Ambiente Institucional
(Fuente: Elaboración propia)

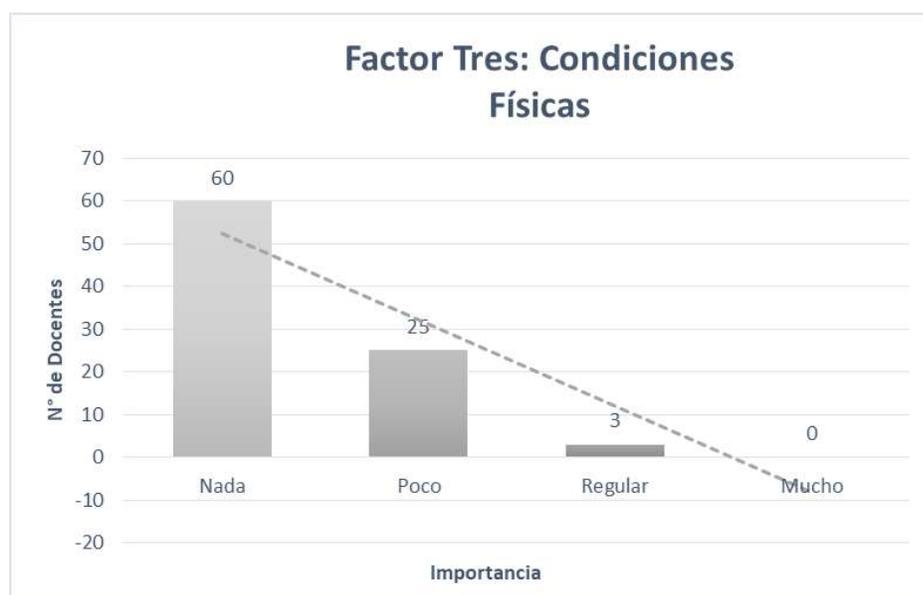
Los resultados obtenidos en el segundo factor de Ambiente institucional fueron en la escala de valor **mucho** 8 que corresponde a un 7%, **regular** 8 que corresponde a un 7%, **poco** 26 que corresponde a un 21% y **nada** 79 corresponde un 65%.

Tabla 13

Factor tres: Condiciones Físicas

FACTOR TRES: CONDICIONES FÍSICAS	Nada	Poco	Regular	Mucho
Malas condiciones de los salones	8	2	1	0
Mal estado de las instalaciones físicas	10	1	0	0
Instalaciones (en general) inadecuadas	10	1	0	0
Inadecuación de los salones para los docentes	8	3	0	0
Distribución inadecuada de espacios físicos	6	5	0	0
Falta de limpieza de las instalaciones	5	6	0	0
Salones insuficientes	10	1	0	0
Equipos de laboratorio insuficientes	3	6	2	0
Total	60	25	3	0
Porcentaje	68%	28%	3%	0%

Datos obtenidos en resultados encuesta (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 12. Condiciones Físicas
(Fuente: Elaboración propia)

Los resultados obtenidos en el tercer factor de Condiciones físicas fue **mucho** “0” que

corresponde a un 0%, **regular** 3 que correspondiente a un 3%, **poco** a 25 que correspondiente a un 28% y **nada** con 60 que corresponde a un 68%.

Por otra parte se realiza el test de estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática en España link <https://www.psicoter.es/tests/test-de-estres-correccion> el cual mide las dimensiones de Vegetativo, Emocional, Cognitivo y Conductual al final se da el resultado del nivel de estrés que puede tener el docente y realiza algunas recomendaciones para disminuir si se obtuvo un nivel de estrés alto o algo alto además nos permite hacer una comparación con los resultados obtenidos de la encuesta inicialmente. De los 11 docentes encuestados 2 presentan nivel de estrés **Algo alto pero no preocupante** con recomendaciones puede ser conveniente aprender nuestro método de concentración para reducir la reactividad al estrés y 1 docente presenta nivel de estrés **Nivel alto** con recomendaciones tenga cuidado con las situaciones estresantes y dedique un tiempo cada día para desarrollar su capacidad de mantener la calma, como se observa a continuación:

Tabla 14

Resultados Test estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática

#	Vegetativo	Emocional	Cognitivo	Conductual	IRE Total	Nivel de Estrés	Observaciones
1	0.93	0.8	1.6	1.71	1.19	Algo alto pero no preocupante	Puede ser conveniente aprender nuestro método de concentración para reducir la reactividad al estrés
2	0.93	1.8	0.6	1.29	1.09	Algo alto pero no preocupante	Puede ser conveniente aprender nuestro método de concentración para reducir la reactividad al estrés
3	0.33	1.00	0.2	0.57	0.47	Bajo	
4	1.13	0.6	1.00	0.86	0.97	Bajo	
5	0.6	1.2	0.8	1.14	0.84	Bajo	
6	0.47	0.4	0.4	0.57	0.47	Bajo	
7	0.47	0.6	0.4	0.57	0.5	Bajo	
8	0.93	0.4	1.00	0.57	0.78	Bajo	
9	1.33	1.6	0.8	2.29	1.5	Nivel alto	Tenga cuidado con las situaciones estresantes y dedique un tiempo cada día para desarrollar su

10	0.53	0.6	1.00	0.29	0.56	Bajo
11	1.00	1.00	0.6	0.71	0.88	Bajo

Fuente: Resultados de <https://www.psicoter.es/tests/test-de-estres-correccion>

Adicional se realiza al jardín el diagnóstico de cumplimiento estándares mínimos por medio del de los ítems de la Resolución 1111 de 2017 la cual da como resultado 29 puntos de 100 (Anexo 8) lo clasifica en el nivel de evaluación como **crítico** que hace referencia que los ítems revisados en seguridad y salud en trabajo el jardín no da cumplimiento y se debe implementar varios cambios para dar el cumplimiento a la normatividad. Para ello se realiza un plan de mejora o de trabajo en el cual se establecen las diferentes actividades a realizar, el responsable y tiempo de ejecución (anexo 10).

Por otra parte en lo identificado se observó que el jardín no contaba con la matriz de riesgos (anexo 9), como resultado de la identificación y evaluación realizada se obtuvo de los riesgos 2 corresponden a aceptable son: Riesgo Químico y Físico (Iluminación); para Mejorable 28 los cuales fueron Biomecánico, Físico (Iluminación), Riesgos Biológicos , Riesgos Locativo , Psicosocial y Físico (Ruido). Para esto en cada uno de los procesos y riesgos identificados se estableció las medidas de intervención para dar un mejor control a lo identificado con el compromiso de realizar los seguimientos correspondientes tanto para la persona encargada del sistema como para el personal del jardín.

6.3 Propuesta de solución

Con respecto a la información recolectada y analizada se determinó que el Factor uno Sobrecarga y Limitantes analizado en las encuestas realizadas al personal Docente de la institución presenta un porcentaje de 13% en la opción mucho y 14 % en el nivel de afectación regular.

Los ítems que se encuentran en puntajes de 3, 4 y 5 servirán como base para dar solución al nivel de estrés presentado en este factor, Teniendo en cuenta lo siguiente: Sobre carga de trabajo 3 Docentes, Cumplimiento de fechas extra institucionales para la investigación, Asistir a reuniones prolongadas e Interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa, con respuesta de **4 docentes**, está la multiplicidad de las tareas. **5 docentes** respondieron que el Tiempo es insuficiente para realizar las actividades. Teniendo en cuenta la anterior información y con el fin de ayudar al personal Docente de la Institución se decide realizar un plan de prevención y promoción que permita brindarle a las docentes las alternativas de solución para el manejo en primera instancia de la sobrecarga de trabajo, y adicional a las variables encontradas que permiten que los niveles de estrés aumenten en los docentes también se relacionan factores como el área de trabajo, años de antigüedad en la institución, culminación de sus estudios.

De acuerdo a los resultados obtenidos la propuesta a realizar es el plan de promoción y prevención para los docentes del Jardín, luego de entregarse por parte de las estudiantes de la especialización a la persona a cargo debe realizar lo siguiente:

**PLAN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA EL MANEJO DE ESTRÉS DEL
PERSONAL DOCENTE DEL JARDÍN LICEO PEDAGÓGICO GARABATOS DE
COLORES**

METODOLOGIA

Datos de la empresa:

Razón social:	Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores
Actividad económica:	Servicios – Educación
Número de trabajadores:	11
Población objeto:	Toda la población que labora en el jardín ya que se encuentran expuesto al riesgo del estrés laboral
Alcance:	Aplica a todos los trabajadores administrativos y operativos del jardín, propensos a sufrir riesgo psicosocial – estrés laboral.
Responsabilidades de la Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobar el plan de promoción y plan de trabajo. - Asignar los recursos para su implementación. - Velar por el cumplimiento requisitos legales y normativos asociados al factor de riesgo - Garantizar la participación de la población objeto. - Asegurar que las actividades a desarrollar en el presenta plan incluyan a terceros y/o contratistas
Responsabilidades del equipo de trabajo o del responsable del sistema	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar o mejorar el plan de promoción y prevención. - Coordinar la planeación, implementación y verificación del plan. - Garantizar la ejecución de las acciones de control propuestas del plan. - Garantizar la divulgación del plan. - Hacer la revisión periódica del plan.
Responsabilidades de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del plan. - Hacer uso correcto de los elementos de protección personal.

-
- Informar de manera inmediata si detecta alguna situación que podría incrementar el riesgo psicosocial.
 - Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y en general a las actividades y capacitación establecidas en el plan.
 - Suministrar información completa y confiable sobre su salud
 - Procurar por el cuidado integral de su salud
-

Fases para el desarrollo del plan:

Fase 1: diagnóstico de factor del riesgo psicosocial - estrés laboral en el jardín

Fase 2: sensibilización y planeación

Fase 3: intervención

Fase 4: seguimiento y control

Desarrollo:

Fase 1: Diagnóstico de factor del riesgo psicosocial - estrés laboral en el Jardín

Se realiza la evaluación para conocer las condiciones iniciales que cuenta el Jardín sobre el estrés laboral en los docentes, se hace por medio de los cuestionarios de la ficha de datos generales, la evaluación del estrés tercera versión y condiciones generadoras de estrés. Luego con la información obtenida se realiza el correspondiente análisis de los datos para conocer cuáles son los factores que se evidencia afectan a los docentes para que se presente el estrés laboral en la institución.

Nota: las evaluaciones o cuestionarios utilizados se deberán evaluar nuevamente a los 6 meses o un año para conocer si las actividades ejecutadas ayudaron a mejorar las condiciones presentadas del estrés laboral.

Fase 2: Sensibilización y planeación

1. Se realizará el cronograma con las actividades para ayudar a disminuir el estrés laboral en los docentes:

Cronograma segundo semestre 2019:

Actividad	Fecha de ejecución	Responsable	Seguimiento y soporte
Generar el plan de trabajo para el segundo semestre para los docentes del Jardín	Jul-15	Directora y Asistente	
Guiar a los docentes para realizar en sus actividades diarias su plan de trabajo	Jul-31	Docentes	
Presentación y socialización del plan de promoción y prevención	Ago-13	Directora y Asistente	
Capacitación tema riesgo psicosocial estrés laboral	Ago-30	Capacitador / Todos los trabajadores	
Herramientas de 5's	Sep-04	Capacitador / Todos los trabajadores	
Capacitación de organización del tiempo	Sep-26	Capacitador / Todos los trabajadores	

Técnicas cognitivo- conductuales	Oct-17	Capacitador / Todos los trabajadores
Ejercicios de relajación	Nov- 06	Capacitador / Todos los trabajadores
Pausas activas	2 veces por semana	Capacitador / Todos los trabajadores
Promoción de estilos de vida y trabajo saludables	Nov- 27	Capacitador / Todos los trabajadores
Educación para el aprovechamiento de los tiempos de Descanso	Dic-11	Capacitador / Todos los trabajadores

Cronograma tendrá ajustes de acuerdo a las actividades programadas con los docentes.

2. Teniendo en cuenta las actividades programadas se realiza con el acompañamiento de la ARL o la persona a carga todo el detalle y la preparación para ejecutar la misma de acuerdo a los recursos y tiempos establecidos.
3. Dejar los correspondientes soportes de la realización de la actividad (registro fotográfico, asistencias a las capacitaciones, charlas o actividades, evaluación de la actividad).

Fase 3: Intervención

Se realiza el análisis de los datos recolectados en la fase 1 diagnóstico para conocer las condiciones y factores de salud que se están presentando por el estrés laboral en los docentes, además se conocerán las fortalezas y oportunidades de mejora que se presenta en la institución y poder así generar las estrategias para la implementación del plan de promoción y prevención.

Para esta fase se realiza un cronograma como se observa en la fase 2 además de las actividades que se observan en el anexo 7 sugeridas para mejorar el estrés laboral:

INDICADORES:

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Formula
Cumplimiento	Cumplimiento de actividades	$\frac{\text{Número de actividades realizadas en el periodo}}{\text{Número de actividades programadas en el año}} \times 100$
Cobertura	Cobertura del Plan	$\frac{\text{Número de trabajadores que participaron en la actividad en el periodo}}{\text{Total de trabajadores expuestos}} \times 100$
Resultado	Impacto del Plan en los trabajadores	$\frac{\text{Número de trabajadores que se incluyeron el plan}}{\text{Total de trabajadores expuestos}} \times 100$

7 Resultados y/o propuesta de solución

Análisis e interpretación de los resultados

- Diagnóstico

Objetivo específico 1. Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales en las que trabajan las docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores que generan estrés.

Actividades:

Se realiza la reunión con la rectora para presenta la propuesta a realizar en el Jardín con el fin de poner en práctica los conocimientos obtenidos durante el transcurso de la especialización, para esto quedo firmada la carta de presentación de las dos especialistas las cuales iban a realizar el proyecto por parte de la Rectora del Jardín. Anexo 1.

Posterior se acuerda con la Rectora el día y hora de la realización de los cuestionarios para la identificación de las condiciones y factores que se presentan en los docentes en el estrés laboral. Anexo 2 y 3.



Por parte de los docentes al momento de realizar la encuesta se cuenta con la disposición y se coordina el tiempo para no afectar otras actividades que ellos tenga que realizar.

- Investigación

Objetivo específico 2. Consultar información nacional e internacional relacionada con las alternativas de disminución del estrés laboral en el personal docente.

Actividades:

Se realiza la investigación y consulta de artículos, libros, revistas, tesis nacional e

internacionales en lo referente al estrés laboral en los docentes de instituciones educativas con el fin de observar lo encontrado de acuerdo a las herramientas utilizadas en la identificación de las causas del estrés laboral además el identificar las diferentes soluciones que se hayan implementado en otras instituciones. La información se encuentra en el 5.1 Estado del arte.

- **Análisis resultados**

Objetivo específico 3. Recopilar los datos del diagnóstico inicial, con la información obtenida en las investigaciones realizadas, buscar estrategias en pro de la disminución del nivel de estrés para las Docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

Actividades:

Continuando con los instrumentos utilizados se recolecta toda la información obtenida en las evaluaciones realizadas a los 11 docentes y se realiza el análisis correspondiente a cada una de los instrumentos utilizados para adicional identificar los aspectos críticos para tener en cuenta en la elaboración del plan de promoción y prevención para el manejo del estrés laboral. Resultados de cuestionarios Anexo 6 y en el 6.2 Análisis de información.

- **Realizar propuesta**

Objetivo específico 4. Elaborar una propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en el personal docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

Actividades:

Con la información recolectada se elabora la propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo del estrés laboral en los docentes teniendo en cuenta lo identificado y dando alcance a los factores de estrés encontrados. Anexo 7. Adicional se presenta en el Jardín tanto a los docentes como a la Rectora los resultados obtenidos y la presentación del plan de

promoción y prevención para el manejo del estrés para que se empiece a realizar las actividades sugeridas por las especializadas teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico. De la realización de la actividad se dejaron como registros



Discusión

El presente proyecto tiene como fin identificar los factores de estrés a los que se ven expuestos las docentes, los cuales se presentan en sus labores diarias además de otras características que se unen para que se presente niveles de estrés en el Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.

Entre los factores investigados se relaciona las molestias que se presenta por no manejar los niveles de estrés o ciertas situaciones que lo producen, como el dolor en el cuello y espalda o tensión muscular, dolor de cabeza, cambios fuertes de apetito, dificultad en las relaciones familiares, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, cansancio, tedio o desgano, sentimiento de soledad y miedo, sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, sentimientos de angustia, preocupación o tristeza, sensación de no poder manejar los problemas de la vida. Así mismo, para el factor Sobrecarga y limitantes de tiempo los ítems evaluados que tiene un mayor puntaje son sobre carga de trabajo, tiempo

insuficiente para realizar las actividades, la multiplicidad de las tareas, interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa. Todo esto con lleva a que los docentes empiecen a presentar problemas en el rendimiento de sus labores, incapacidades, mala atención y comunicación con sus alumnos, en sus tareas, padres de familia.

Sin embargo, para mejorar los resultados obtenidos es importante crear estrategias que mejoren las condiciones de trabajo de las Docentes y planteen alternativas a las dificultades identificadas; integrar al personal docente y crear un ambiente sano donde sus capacidades sean tenidas en cuenta para la creación de nuevas alternativas para el beneficio de docentes, alumnos y en general la comunidad educativa.

8 Análisis financiero (costo-beneficio)

Teniendo en cuenta las actividades a realizar a continuación se presenta el presupuesto del proyecto:

Tabla 15

Resumen presupuesto

RUBROS	TOTAL
Personal	\$ 4,549,607
Equipos y software	\$ 3,258,000
Materiales	\$ 314,800
Otros	\$ 20,440,000
TOTAL	\$ 28,562,407

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Detalle presupuesto personal

Nombre	Función en el proyecto	Dedicación (horas /semana)	Valor mes	Provisiones	TOTAL
Tecnólogo en SST	Responsable de velar por la ejecución y el cumplimiento del plan	40 horas semanales	\$ 1,297,032	\$3,252,575	\$ 4,549,607
TOTAL					\$ 4,549,607

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Detalle de gastos equipos

Descripción	Cantidad	Valor unitario	TOTAL
Escritorio	1	\$ 250,000	\$ 250,000
Silla	1	\$ 160,000	\$ 160,000
Computador	1	\$ 1,250,000	\$ 1,250,000
Mouse y Teclado	1	\$ 55,000	\$ 55,000
Teléfono	1	\$ 43,000	\$ 43,000
Video beam	1	\$ 1,500,000	\$ 1,500,000
TOTAL			\$ 3,258,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Detalle de materiales

Descripción	Cantidad	Valor unitario	TOTAL
Resmas	12	\$ 7,900	\$ 94,800
Esferos (caja x 12 und)	3	\$ 5,000	\$ 15,000
Cuaderno	3	\$ 7,000	\$ 21,000
Marcadores (rojo, verde, negro, azul)	12	\$ 2,000	\$ 24,000
Papel periódico (rollo)	1	\$ 150,000	\$ 150,000
Fotocopias	200	\$ 50	\$ 10,000
TOTAL			\$ 314,800

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Detalle de otros

Descripción	Cantidad	Valor unitario	TOTAL
Exámenes médicos periódicos (mensual)	12	\$ 600,000	\$ 7,200,000
Internet (mensual)	12	\$ 20,000	\$ 240,000
Servicios públicos (energía, acueducto, teléfono - mensual)	12	\$ 1,000,000	\$ 12,000,000
Mantenimientos equipos (semestral)	2	\$ 500,000	\$ 1,000,000
Capacitaciones ARL (mensual o según programación)	12	\$ -	\$ -
Capacitaciones proveedores externos (trimestral o según programación - duración 4 horas)	4	\$ 240,000	\$ 960,000
TOTAL			\$ 20,440,000

Fuente: Elaboración propia

9 Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en el presente trabajo, de acuerdo a la ejecución de lo evaluado se logró conocer los factores que incidente en las actividades que realizan los docentes, además de brindar una solución para dar ayudar a minimizar el estrés que se presenta en la actualidad.

A pesar de que el jardín tiene establecida algunas actividades en temas de seguridad y salud en el trabajo falta brindar nuevas alternativas para que este tipo de empresas puedan tener implementado un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Una de las opciones es poderse unir con otras instituciones que tengan el mismo número de trabajadores para implementarlo además de empezar a planificar en tiempo, dinero y el personal para la ejecución de las actividades que se deben seguir desarrollando en el tema de seguridad en el trabajo para los colaboradores.

De acuerdo a los métodos utilizados se debe complementar con el especialista de este tipo de riesgos para que la evaluación que se realiza sean más exactos los resultados obtenidos.

Al realizar el diagnóstico para conocer en el jardín que actividades realizaban en seguridad y salud en el trabajo se observa que para ellos y para este tipo de sector y compañías no lo ven tan importante el tener un sistema debido a los costos que ello implica y al tiempo que se debe dedicar para la implementación y el mantener estos sistemas pero tienen la disposición de realizarlo pero falta tener una mayor orientación y acompañamiento para poder dar inicio a esta implementación.

Recomendaciones

Se requiere asignar o contratar una persona para realizar la implementación del sistema o otra alternativa es realizar asociación con otras entidades que no cuenta con un sistema y que cuentan con el número de trabajadores para realizar la implementación se puede realizar y llegar acuerdos y plan de trabajo para realizar la correspondiente implementación.

Buscar asesoría con la ARL y permitir tener el acompañamiento que estas administradoras brindan a las empresas en temas de seguridad y salud en el trabajo y todo lo relacionado, adicional todo lo referente a las actividades que se deben realizar en la parte pedagógica.

Dar a conocer a los trabajadores la información pertinente de seguridad y salud en el trabajo además de la importancia y el empoderamiento que se requiere tenga cada uno ya que con esto se puede ayudar a que las cosas sigan funcionando de la mejor manera y se puede generar cambios en la conciencia y la integridad de los trabajadores.

Permitir las ideas y sugerencias por parte de los trabajadores para mejorar tanto los procesos, implementar nuevas ideas para mejorar la calidad de vida, el rendimiento y cumplimiento en el trabajo, la colaboración entre los mismos compañeros, entre otros.

10 Referencias y webgrafía

- Alvear, J. L. (2016). *Estudio del Estrés Laboral en el personal Administrativo y Trabajadores de la Universidad de Cuenca*. Obtenido de Estudio del Estrés Laboral en el personal Administrativo y Trabajadores de la Universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Arévalo, C. O. (2015). *Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) en el Trabajo de los Docentes Distritales de la localidad de Usme*. Obtenido de repository.unimilitar.edu.co:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20O%20SINDROME%20DE%20AGOTAMIENTO%20PROFESIONAL%20EN%20DOCENTES%20DISTRITALES.pdf?sequence=1>
- Atalaya, M. (2001). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf
- Ayuso Marente, J. (10 de 07 de 2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15. doi:<https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Benjamin, J. (1992). *El estrés, México: Presses Universitaires de France y publicaciones Cruz*.
- Blanch, J. M. (2006). *El trabajo como valor en las sociedades humanas*. Obtenido de https://www.academia.edu/35772486/2006_Blanch_PREPRINT_El_trabajo_como_valor_en_las_sociedades_humanas.pdf
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 159-172.

doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Cleves C, A., Guerrero C, G., & Macías P, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de un institución de educación técnica de bogota.*

Obtenido de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>

Cleves, G. M. (14 de Diciembre de 2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014.*

Obtenido de Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

colligan, T. W., Higgins , & Eileen M. (2005). *Workplace Stress: EtiologyandConsequences.*

Reino Unido, Taylor andFrancis Group: JournalofWorkplace Behavioral Health, pp. 89-97.

Colombia, C. d. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006.* Obtenido de

www.secretariasenado.gov.co:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Colombia, C. d. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006.* Obtenido de

www.secretariasenado.gov.co:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Colombia, C. d. (21 de Enero de 2013). *Ley No. 1616 de 2013.* Obtenido de

www.minsalud.gov.co:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Colombia, M. d. (2016). *Revision de politicas nacionales de educacion La educacion en Colombia* . Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf

Cotton, P. y. (2003). *Occupational wellbeing and performance:A review of organisational healthresearch*. Australian Psychologist: Vol. 38, No. 2, Reino Unido, Wiley-Blackwell, pp.118-127.

Dávila, J., & Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estres laboral en docentes de educacion basica en una institucion educativa nacional de chiclayo*. Obtenido de Universidad Privada UMB Juan Mejia Baca:
http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf

Dávila, J., & Díaz, M. (2015). *Factores Asociados al Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Obtenido de repositorio.umb.edu.pe:
http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf

Díaz, I. M. (2014). *Calidad de Vida y Salud Ocupacional en Docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el Síndrome de Quemado en el Trabajo* . Obtenido de *Calidad de Vida y Salud Ocupacional en Docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el Síndrome de Quemado en el Trabajo* . :
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284711/Tesi%20Ivette%20Espinoza%20Dia>

z.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez Velázquez , G. (Abril de 2009). *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Obtenido de LA

DOCENCIA: ENFERMEDADES FRECUENTES DE ESTA PROFESIÓN:

<http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>

Gonzalez, C. A. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. Obtenido de

repository.uniminuto.edu:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutierrez, M. A. (Junio de 2017). *Descripcion del perfil de estres academico* . Obtenido de

<http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11341/TG-3915.pdf?sequence=4>

Ivancevich, J. M. (1989). *Estrés y trabajo en una perspectiva gerencial*. Obtenido de México.

Edit.: File:///C:/Documentsandsettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads

laboral, s. (01 de enero de 2015). *ESTRÉS LABORAL*. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de

Estrategias de intervención desde la Organización:

<https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-7-estrategias-de-intervencion-desde-la-organizacion/>

Labrador, F. (1992). El estres , Nuevas tecnicas para su control . *Madrid: Ediciones temas de hoy*

Lazarus, R. F. (1986). *Estrés y procesos cognitivos* . Obtenido de Tesis, Universidad Abierta

Iberoamericana: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>

Llanos, C. F. (Carlos Fernando Molina , Por July Patricia Castiblanco Aldana , Por René

Olivares Llanos de abril de 2018). *Factores de riesgo psicosocial de los docentes de*

Colombia. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo->

psicosocial-de-los-docentes-de-colombia

- Mansilla I., F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80dfd77f.pdf>
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Practica*. Obtenido de <http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>
- Marcia, A. P., & Pulich. (2001). *Managing workplace stress in a dynamic environment*. Estados Unidos, Lippincott Williams & Wilkins, Inc., Obtenido de Health Care Manager .
- Matabanchoy, & Pantoja, L. y. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios revista virtual*, 24. Obtenido de <http://revistas.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios/article/view/939>
- Matud Aznar, M., García Rodríguez, M., & Matud Aznar, M. (2006). *Estrés y malestar en el profesorado*. España: International Journal of Psychology and Psychology Therapy, 6 (1), 63-76. Obtenido de International Journal of Psychological Therapy.
- Ministerio de Salud y Protección Social, Colciencias, Pontificia Universidad Javeriana, & Datos, Procesos y Tecnología SAS. (2015). *Encuesta Nacional de Salud Mental*. Bogotá: BibliotecaDigital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf>
- Molano Velandia, J., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Innovar Universidad Nacional de Colombia* , Innovar, volumen 23, Numero 48, p. 21-31.
- Moreno, L., Martín G., J., Díaz R., E., & Rubio V, S. (2008). *Un Instrumento de Evaluación de*

- Riesgos Psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario Decore.* Madrid: EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN. Vol. 7, No. 2,. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>.
- MSc, S. L., & Griffiths, A. (2004). *la organizacion del trabajo y el estres.* Obtenido de Instituto del trabajo, salud y organizaciones. Organizacion Mundial de la salud: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- MSc, S. L., & Griffiths, A. (2004). *la organizacion del trabajo y el estres.* Obtenido de Instituto del trabajo, salud y organizaciones. Organizacion Mundial de la salud: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Nacional, M. d. (Enero de 2019). *Sistema de Gestion de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.* Obtenido de https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf
- Oramas, A. (2013). . *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.* Obtenido de (Tesis, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores: http://Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf
- P, M., Garcia, M., & Matud, M. (2006). *Estres y malestar en el profesorado.* International Journal of Psychology and Psychology Therapy, 6 (1), 63-76. Obtenido de International Journal of Psychological Therapy.
- Paez, T. y. (2014). Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró, J. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral.* Obtenido de 1e; ra edicion Madrid; Edudema, S.A.: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>
- Phd, S. L., Professeur Amanda Griffiths CPsychol AFBPsS FRSH, & Professeur Tom Cox CBE.

- (2004). *la organizacion del trabajo y el estres*. Obtenido de Instituto del trabajo, salud y organizaciones. Organizacion Mundial de la salud:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- República, C. d. (11 de 07 de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de [www.secretariasenado.gov.co](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html):
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Rondón, L., & Torres. (2016). *Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia - RIUCaC*. Obtenido de Diseño de un programa de intervención primaria de estrés para docentes de colegios privados: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/6144>
- Sahili, L. (2012). *Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los*. Obtenido de (Tesis, Universidad Autónoma de Querétaro): <http://ri.uaq.mx/bitstream/.pdf>
- Salud, M. d. (06 de Junio de 1986). *Resolución No. 2013 de 1986*. Obtenido de copaso.upbbga.edu.co:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Salud, M. d. (31 de Marzo de 1989). *Resolución 001016 de 1989*. Obtenido de www.arlsura.com:
<https://www.arlsura.com/index.php/component/legislacion/?view=resultado&id=215>
- Sauter, S. M. (1999). Stress at work . *OH: National Institute for Occupational Safety and Health* , 99-101.
- Selye. (1936). A syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents. *Nature*, 138 pp. 22-49.
- Selye, H. (10 de Marzo de 2013). *Síndrome de adaptación General*. *British Journal Nature*. Obtenido de http://hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_Estres.htm

Sergio, J., & Victor, P. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 171-180. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

Social, M. d. (22 de Junio de 1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Obtenido de www.secretariassenado.gov.co:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

social, M. d. (17 de julio de 2008). *Resolucion 2646 del 2008*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Social, M. d. (17 de 07 de 2008). *Resolución No. 002646 de 2008*. Obtenido de www.saludcapital.gov.co:
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Social, M. d. (07 de Julio de 2009). *Decreto No. 2566 de 2009*. Obtenido de www.arlsura.com:
https://www.arlsura.com/files/decreto_2566.pdf

sociales, M. d. (01 de octubre de 2016). *NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo: <https://infantilprl.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2016/10/Prevenci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-intervenci%C3%B3n-sobre-el-individuo.pdf>

sociales, M. d. (02 de octubre de 2016). *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de NTP 438 Prevencion estres intervencion sobre la organizacion: <https://infantilprl.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2016/10/Prevenci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-intervenci%C3%B3n-sobre-la-organizaci%C3%B3n.pdf>

content/uploads/2016/10/Prevenci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-intervenci%C3%B3n-sobre-la-organizaci%C3%B3n.pdf

Stavroula, L. B., Griffiths, A. C., & Cox, T. C. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.

Reino Unido: OMS. Obtenido de

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Stonner. (1994). *El estrés laboral en docencia*. Obtenido de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf

Trabajo, M. d. (30 de Abril de 2012). *Resolución No. 652 de 2012*. Obtenido de

www.mintrabajo.gov.co:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Trabajo, M. d. (31 de Julio de 2014). *Decreto No. 1443 de 2014*. Obtenido de

www.mintrabajo.gov.co:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Trabajo, M. d. (05 de Agosto de 2014). *Decreto No. 1477 de 2014*. Obtenido de

www.mintrabajo.gov.co:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Trabajo, M. d. (26 de Mayo de 2015). *Decreto No. 1072 de 2015*. Obtenido de

www.mintrabajo.gov.co:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Trabajo, M. d. (26 de mayo de 2015). *Decreto número 1072 de 2015*. Obtenido de Decreto número 1072 de 2015:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Trabajo, M. d. (27 de marzo de 2017). *min trabajo*. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de Resolución 1111 de 2017:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+mínimos-marzo+27.pdf>

Trabajo, M. d. (13 de Febrero de 2019). *sura ARL*. Recuperado el 05 de Octubre de 2019, de Resolución 0312 de 2019:

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Trabajo, M. e. (22 de julio de 2019). *min trabajo*. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de Resolución 2404 de 2019:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Anexos

Anexo 1. Carta de presentación

Bogotá, 29 de marzo del 2019

Directora
Gerly Gonzales
LICEO PEDAGOGICO GARABATOS DE COLORES
Ciudad,

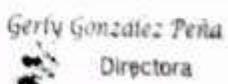
Con un atento saludo, conociendo el valioso aporte al crecimiento del capital humano en su organización, respetuosamente nos permitimos presentar a las profesionales **Elsy Mireya Bolivar Bolivar** con cédula de ciudadanía No 1018440816 **Flor Angela Erazo Bautista** con cédula de ciudadanía No 1022386794 estudiantes de la **Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, quienes como parte de su formación académica proponen realizar un proyecto de investigación que denominaron "**Propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores**". Como asesor de la investigación participará la Msc. Luz Marleny Moncada Rodriguez.

Lo anterior con el fin de facilitarles y autorizarles el uso de la información de su respetable empresa y aportar a la formación de los estudiantes que a su vez se comprometerían a retroalimentar el proceso y entregar copia del documento de trabajo con aportes a su empresa, mantener la reserva y respeto de la confidencialidad de la información.

Igualmente agradecemos su respuesta a dicha solicitud y en el término de la labor correspondiente la certificación de dicho trabajo

Agradeciéndole su atención


Msc. LUZ MARLENY MONCADA RODRIGUEZ
Líder Curricular de la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo
Universidad ECCI


Gerly González Peña
Directora

GERLY GONZALEZ PEREZ
Directora Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores

Anexo 2. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Universidad Escuela Colombia de Carreras Industriales (UECCI), Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, en la investigación y trabajo de grado "Propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo de estrés para el personal docente del Jardín privado Liceo pedagógico Garabatos de colores en Bosa Santafé Bogotá" Tiene como propósito fundamental conocer y relacionar las condiciones laborales con el estrés en docentes del jardín. Identificando aquellos efectos que tienen sobre la labor docente las condiciones laborales relacionadas al espacio físico, organización de la labor y ambiente organizacional, lo cual permita construir una descripción de la relación de las variables y si incide en el estrés docente.

Luego de recibir las aclaraciones y las condiciones del estudio a realizar, las estudiantes de la especialización en seguridad y salud en el trabajo admitimos que:

1. Comprendo y acepto que la participación en esta investigación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin que se presenten consecuencias negativas o se pierdan beneficios ya ganados.
2. Se explicó las condiciones y los posibles beneficios de mi participación en la investigación.
3. Recibiré un informe escrito por vía electrónica de los resultados obtenidos una vez finalice el estudio.
4. Me fue explicada la metodología de la investigación para la recolección, organización de la información y su posterior análisis.
5. Me fue señalado que mi identidad será salvaguardada confidencialmente. Que para proteger dicha confidencialidad al momento de dar cuenta pública de los datos obtenidos los nombres serán cambiados.
6. Me fue informado que la compensación por mi participación no será económica.
7. Si requiero información acerca del estado de la investigación podemos contactar a los estudiantes Flor Angela Erazo Bautista (angelaerazob@hotmail.com) y Elsy Mireya Bolívar Bolívar (elsybolivar_15@hotmail.com).

Nombres y apellidos	Firma	C.C
Claudia Gonzalez Ramirez		1012315638
Carina Isabel Restrepo		61795591
Canny Villalba		1014304279
Fernanda Concepcion		1014569814
Kerly Johanna Pardo		111510816
Hedy Latorre S		1012330957

Jady Duxano Gutierrez		1021362846
Alexandra Vanile Envia R		52531548
Geiry Gonzalez Pena		30808714
Zulma Mejia Chacota		525121957
Paola Quienez Becerra		1014234951

Fecha (día/mes/año): 29 de Marzo 2019

Anexo 4. Cuestionario



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2. Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o de colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos				
7. Cambios fuertes de apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de asilamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimientos de frustración de haber hecho lo que se quería en la vida.				

17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada" o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamiento rígido, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

CONDICIONES GENERADORAS DE ESTRÉS

Señale con una X la casilla que indique que tanto lo estresa cada uno de los siguientes ítems:

FACTOR UNO: SOBRECARGA Y LIMITANTES DE TIEMPO	Nada	Poco	Regular	Mucho
Sobre carga de trabajo				
Tiempo insuficiente para actualizarse				
La multiplicidad de las tareas				
Participar en comisiones y actividades no planeadas				
Cumplimiento de fechas límite para comisiones académicas y administrativas				
Demandas laborales que interfieren con actividades personales				
Cantidad de reuniones académicas				
Tiempo insuficiente para la preparación de clases				
Falta de tiempo para hacer investigación				
Cumplimiento de fechas extrainstitucionales para la investigación				
Asistir a reuniones prolongadas				
Cantidad de reuniones administrativas				
Trámites administrativos				
Demandas no programadas de los estudiantes				
Interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa				
Tiempo limitado para asesorías estudiantiles				

FACTOR DOS: AMBIENTE INSTITUCIONAL	Nada	Poco	Regular	Mucho
Ausencia de ética docente				
Ausencia de ética administrativa				
Ausencia de liderazgo institucional				
Desconocer los objetivos de la administración				
Falta de participación en la toma de decisiones				
Falta de planeación y gestión administrativa				
Falta de interés por parte de algunos compañeros para desempeñarse como verdaderos docentes				
Interferencia de las instancias administrativas en el desarrollo del docente				
Relaciones de indiferencia con compañeros de trabajo				
Escasas relaciones con compañeros y jefes				
Políticas institucionales				

FACTOR TRES: CONDICIONES FÍSICAS	Nada	Poco	Regular	Mucho
Malas condiciones de los salones				
Mal estado de las instalaciones físicas				
Instalaciones (en general) inadecuadas				
Inadecuación de los salones para los docentes				
Distribución inadecuada de espacios físicos				
Falta de limpieza de las instalaciones				
Salones insuficientes				
Equipos de laboratorio insuficientes				

Anexo 5. Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO		Responsable:	ELSY BOLIVAR, ANGELA ERAZO									
		Título	Propuesta del Plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.									
		Objetivo General	Proponer el Plan de promoción y prevención para el manejo de estrés al personal docente del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.									
		Fecha de elaboración:	01-mar-19									
		Ejec	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Responsables		
		Prog	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
		% Avance Total	Ene-2019	Feb-2019	Mar-2019	Abr-2019	May-2019	Jun-2019	Jul-2019			
		100%										
Fases	#	Actividades	% Avance	1	2	3	4	5	6	7		
DIAGNOSTICO	1	Objetivo específico 1. Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales en las que trabajan las docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores que generan estrés.										
	1.1	Realizar el primer acercamiento con el Jardín.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	1.2	Presentar en una reunión con la Directora del Jardín propuesta formal del proyecto.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	1.3	Aplicar los cuestionarios de: ficha de datos generales, evaluación del estrés tercera versión y condiciones generadoras de estrés, test de nivel de estrés del Instituto de Psicoterapia & Investigación Psicosomática de Madrid-España	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
INVESTIGACION	2	Objetivo específico 2. Consultar información nacional e internacional relacionada con las alternativas de disminución del estrés laboral en el personal docente.										
	2.1	Investigar información Nacional e Internacional del nivel de estrés que se presentan en los docentes a instituciones educativas.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	2.2	Revisar información de las soluciones utilizadas en la disminución del nivel de estrés en las instituciones educativas a nivel internacional y nacional.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	2.3	Consultar las diferentes alternativas de actividades de solución en la disminución del nivel de estrés aplicable en los docentes del Jardín.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
ANALISIS RESULTADOS	3	Objetivo específico 3. Recopilar los datos del diagnóstico inicial, con la información obtenida en las investigaciones realizadas, buscar estrategias en pro de la disminución del nivel de estrés para las Docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.										
	3.1	Analizar de datos e información recopilada en las encuestas.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	3.2	Identificar los aspectos críticos que se presentan en los docentes por el nivel estrés que manejan.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	3.3	Definir los recursos como lo son elementos, personal, material, equipos, entre otros necesarios para el momento de ejecutar el proyecto.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
REALIZAR PROPUESTA	4	Objetivo específico 4. Elaborar una propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en el personal docentes del Jardín Liceo Pedagógico Garabatos de colores.										
	4.1	Realizar la propuesta del plan de promoción y prevención para el mejoramiento del nivel de estrés laboral que se presenta en los docentes del Jardín.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar
	4.2	Socializar la propuesta al Jardín.	100%									Ángela Erazo, Elsy Bolívar

Anexo 6. Resultados Cuestionario

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla.

#	Fecha de aplicación	Nombre completo	Cedula	Sexo	Año de nacimiento	Edad	Estado civil	Último nivel de estudios que alcanzó (marque solo una opción)	¿Cuál es su ocupación o profesión?	Lugar de residencia actual	Estrato	Tipo de vivienda	# de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)	
1	29/03/2019	Gely Gonzalez Perez	52958714	Femenino	1982	37	Casado(a)	Profesional completo	Licenciatura en educación Preescolar	Santafé, Bosa		1	En arriendo	1
2	29/03/2019	Karina Cabal Restrepo	65795831	Femenino	1982	37	Casado(a)	Profesional completo	Licenciatura en educación Preescolar	porvenir, Bosa	2	Propia	1	
3	29/03/2019	Achiana Yamile Galvis Pulido	52539543	Femenino	1973	40	Casado(a)	Profesional completo	Licenciatura en educación Preescolar	Recreo, Bosa	2	Propia	1	
4	29/03/2019	Fernanda Calcedo	1024563534	Femenino	1936	23	Unión libre	Profesional incompleto	Técnica auxiliar primera infancia	Santafé, Bosa	1	Familiar	1	
5	29/03/2019	Claudia Gonzalez Ramirez	1012325893	Femenino	1986	33	Unión libre	Profesional completo	Licenciada de Educación Infantil	Santafé, Bosa	1	Familiar	2	
6	29/03/2019	Danny Fernanda Vilalba	1024564273	Femenino	1995	24	Unión libre	Técnico / tecnólogo completo	Técnico Laboral en Primera Infancia	El Corno, Bosa	1	Familiar	1	
7	29/03/2019	Keyly Johana Perdomo	1117510015	Femenino	1999	30	Unión libre	Profesional completo	Licenciada en educación Preescolar	porvenir, Bosa	2	En arriendo	1	
8	29/03/2019	Heidy Viviana Londoño	1012380957	Femenino	1931	28	Soltero(a)	Profesional completo	Licenciatura en Pedagogía Infantil	Santafé, Bosa	1	Familiar	1	
9	29/03/2019	Leidy Dayana Gutierrez	1022362906	Femenino	1980	29	Unión libre	Profesional incompleto	Licenciatura en Pedagogía Infantil	porvenir, Bosa	2	Familiar	2	
10	01/04/2019	Zulma Yudith Mejía Chauta	52422251	Femenino	1977	42	Separado(a)	Profesional incompleto	Administración de Empresas	Santafé, Bosa	1	Propia	2	
11	01/04/2019	Paola Andrea Gutierrez Preciado	1014224561	Femenino	1992	27	Unión libre	Técnico / tecnólogo completo	Técnico en Primera Infancia	porvenir, Bosa	2	En arriendo	1	
12														

¿Hace cuantos años que trabaja en esta empresa?	¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?	¿Tiene personal a cargo, Cuántas personas?	Nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja	Tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)	Cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por	Tipo de salario que recibe (marque solo una opción)	Observaciones
6 años	directora	Si, 9 Docentes y 1 Asistente Administrativa	Dirección		10		No tiene termino de contrato ya que es la dueña, el pago es mensual
7 años	Cordinadora y Docente	No	Prejardin		9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
6 años	Docente titular	No	Preparatoria		10	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
2 meses	Auxiliar Docente	No	Parvulos		10	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses, esta estudiando 5 semestre de
4 años	Docente titular	No	Preparatoria		9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
6 meses	Auxiliar Docente	No	Prejardin		9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago quincenal, Termino fijo cada diez meses
6 años	docente titular	Si, 1Auxiliar	Parvulos	Término indefinido	9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
3 años	Docente titular	Si, 1Auxiliar	Jardin		9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
4 años	Docente titular	No	Jardin		9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses, esta estudiando 3 semestre de
2 años	Asistente Administrativo	No	sistente Administrativo		10	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses
inicio	Auxiliar Docente	No	Prejardin	Prestación de servicios	9	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Pago mensual, Termino fijo cada diez meses

Malestares	RESULTADOS			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión	1	2	6	2
2. Problemas gastrointestinales, ulcera péptica,	1	2	4	4
3. Problemas respiratorios.	0	0	3	8
4. Dolor de cabeza.	0	1	8	2
5. Trastornos del sueño como somnolencia	1	0	5	5
6. Palpitaciones en el pecho o problemas	0	0	0	11
7. Cambios fuertes de apetito.	0	1	6	4
8. Problemas relacionados con la función de los	0	0	1	10
9. Dificultad en las relaciones familiares.	0	1	6	4
10. Dificultad para iniciar actividades.	0	0	1	10
11. Dificultad para permanecer quieto	1	4	3	3
12. Dificultad en las relaciones con otras	0	0	0	11
13. Sensación de asilamiento y desinterés.	0	0	3	8
14. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	1	2	4	4
15. Dificultad para concentrarse, olvidos	0	1	6	4
16. Aumento en el número de accidentes de	0	0	0	11
17. Sentimientos de frustración de haber hecho	0	0	3	8
18. Cansancio, tedio o desgano.	0	1	9	1
19. Disminución del rendimiento en el trabajo o	0	0	2	9
20. Deseo de no asistir al trabajo.	0	0	2	9
21. Bajo compromiso o poco interés en lo que	0	0	0	11
22. Dificultad para tomar decisiones.	0	0	4	7
23. Deseo de cambiar de empleo.	0	0	1	10
24. Sentimiento de soledad y miedo.	0	0	6	5
25. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y	0	0	6	5
26. Sentimientos de angustia, preocupación o	0	0	10	1
27. Consumo de drogas para aliviar la tensión o	1	0	0	10
28. Sentimientos de que "no vale nada" o "no	0	0	0	11
29. Consumo de bebidas alcohólicas o café o	2	0	1	8
30. Sentimiento de que está perdiendo la razón.	0	0	0	11
31. Comportamiento rígido, obstinación o	0	0	5	6
32. Sensación de no poder manejar los	0	0	6	5
	8	15	111	218

FACTOR UNO: SOBRECARGA Y LIMITANTES DE TIEMPO	Nada	Poco	Regular	Mucho
Sobre carga de trabajo	1	5	3	2
Tiempo insuficiente para realizar las actividades	0	4	2	5
La multiplicidad de las tareas	2	4	4	1
Participar en comisiones y actividades no	7	1	1	2
Cumplimiento de fechas límite para comisiones académicas y	3	7	0	1
Demandas laborales que interfieren con actividades personales	6	3	1	1
Cantidad de reuniones académicas	9	1	0	1
Tiempo insuficiente para la preparación de clases	6	2	2	0
Falta de tiempo para hacer investigación	3	5	2	1
Cumplimiento de fechas extrainstitucionales para la investigación	5	3	3	0
Asistir a reuniones prolongadas	6	2	0	3
Cantidad de reuniones administrativas	10	1	0	0
Trámites administrativos	7	2	1	1
Demandas no programadas de los estudiantes	1	7	1	2
Interrupciones en el área de trabajo solicitando información diversa	4	3	3	1
Tiempo limitado para asesorías estudiantiles	5	3	2	1
Total				
	75	53	25	22

FACTOR DOS: AMBIENTE INSTITUCIONAL	Nada	Poco	Regular	Mucho
Ausencia de ética docente	6	1	2	2
Ausencia de ética administrativa	8	3	0	0
Ausencia de liderazgo institucional	5	3	1	2
Desconocer los objetivos de la administración	7	2	1	1
Falta de participación en la toma de decisiones	8	2	0	1
Falta de planeación y gestión administrativa	7	4	0	0
Falta de interés por parte de algunos compañeros para	4	4	1	2
Interferencia de las instancias administrativas en el desarrollo del	7	4	0	0
Relaciones de indiferencia con compañeros de trabajo	9	1	1	0
Escasas relaciones con compañeros y jefes	10	0	1	0
Políticas institucionales	8	2	1	0
Total				
	79	26	8	8

FACTOR TRES: CONDICIONES FÍSICAS	Nada	Poco	Regular	Mucho
Malas condiciones de los salones	8	2	1	0
Mal estado de las instalaciones físicas	10	1	0	0
Instalaciones (en general) inadecuadas	10	1	0	0
Inadecuación de los salones para los docentes	8	3	0	0
Distribución inadecuada de espacios físicos	6	5	0	0
Falta de limpieza de las instalaciones	5	6	0	0
Salones insuficientes	10	1	0	0
Equipos de laboratorio insuficientes	3	6	2	0
Total				
	60	25	3	0

Anexo 8. Diagnostico Cumplimiento Estándares Mínimos Resolución 1111 2017

ANEXO TÉCNICO 1 DE LA RESOLUCIÓN 1111 DE 2017

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.
PROPUESTA PARA QUE LAS EMPRESAS EVALUEN LOS ESTANDARES MÍNIMOS DE SU SG-SST

Nombre de la empresa	Liceo Pedagogico Garabatos de Colores
Nit de la empresa	52858714-2
No. de trabajadores directos	12
No. de trabajadores Indirectos	2
Fecha de realización:	31 de agosto de 2019
Realizado por:	Angela Erazo, Elsy Bolívar
Cargo:	Estudiantes Especialización Gerencia de SG-SST
Aesorador por:	Luz Marley Moncada Rodriguez
Cargo:	Docente de posgrados
Ciudad	Bogotá
Departamento de ubicación	Bogotá
Sector económico	Servicio - Educación
Clase de Riesgo	I

Docente - contrato fijo a 1 año practicantes

"La transformación, el diseño y el contenido técnico presente en este documento se encuentra protegido por las normas sobre derecho de autor y su titularidad se encuentra compartida entre ARL SURA y Consultoría en Gestión de Riesgos Suramericana S.A.S. (CGR). Este contenido es para uso exclusivo de las empresas afiliadas a ARL SURA y aquellas que CGR comercialice, por ello está prohibida su comercialización, uso, reproducción, publicación o transmisión sin la autorización previa y por escrito de ARL SURA y CGR. Todos los Derechos Reservados. © Mayo 2017".

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1,5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	X	0		
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0		
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		0	0	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2. Capacitación, inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	2	0	0	0	2	
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0	0	0		
		2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		0	0	0	0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		0	0	0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	0	6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
			3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5	2	0	0	
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	0	0	0		0			
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0		0			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	0	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	0
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	X	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5	0	0	0	7,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0	
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0	0	
TOTALES				100	29	0	0	0	29	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE			FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST							

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

CRITICO

Anexo 9. Matriz de Riesgos Liceo Pedagógico garabatos de Colores

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS	Código: S/C
		Versión: 1
		Página: 1 de 1

Identificación de los Peligros	Cantida	Porcenta	Nivel de Riesgo	Cantida	Porcenta
Biomecánicos	9	24%	Postura (prolongada en posición sedante)	4	44%
			Movimientos repetitivos en miembros superiores por trabajos de digitación	4	44%
			Postura forzada, esfuerzo, manipulación de cargas	1	11%
Condiciones de seguridad	8	21%	Tecnológico	6	75%
			Accidentes de tránsito	1	13%
			Público, robos, atracos, desorden público	1	13%
Físico	7	18%	Iluminación	6	86%
			Ruido	1	14%
Fenómenos naturales	6	16%	Sismo, Terremoto, Derrumbe	6	100%
Psicosocial	5	13%	Condiciones de la tarea (contenido de la tarea, demandas emocionales, monotonía)	5	100%
Biológico	2	5%	(Virus, bacterias, hongos)	2	100%
Químico	1	3%	Líquidos	1	100%
Total de peligros	38	55%			

	VALORACIÓN DE RIESGOS	Código: S/C
		Versión: 1
		Página: 1 de 1

Valoración del Riesgo	Cantidad	Porcentaje	Nivel de Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Aceptable	4	11%	Bajo (IV)	4	100%
			Medio (III)	0	0%
			Alto (II)	0	0%
			Muy Alto (I)	0	0%
Mejorable	12	32%	Bajo (IV)	0	0%
			Medio (III)	12	100%
			Alto (II)	0	0%
			Muy Alto (I)	0	0%
No Aceptable o Aceptable con control específico	22	58%	Bajo (IV)	0	0%
			Medio (III)	0	0%
			Alto (II)	22	100%
			Muy Alto (I)	0	0%
No Aceptable	0	0%	Bajo (IV)	0	0%
			Medio (III)	0	0%
			Alto (II)	0	0%
			Muy Alto (I)	0	0%
Total de peligros	38	100%			

	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	Código: S/C
		Versión: 1
		Página: 1 de 1

Medidas Preventivas y de Control	Cantidad	Porcentaje
Eliminación	0	0%
Sustitución	0	0%
Controles de Ingeniería	2	4%
Señalización, Advertencia, Controles Administrativos	38	84%
Equipos y Elementos de Protección Personal	5	11%
Total de peligros	45	100%

Anexo 10. Plan de Mejora

	PLAN DE MEJORA SG - SST RESOLUCIÓN 1111 DE 2017	CODIGO:	SG-SST_06
		FECHA:	01/09/2018
		VERSION:	1
		PAGINA:	1 de 3

Fecha de realización: Agosto 31 de 2019

CICLO	ESTÁNDAR	CRITERIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	RECURSOS		VERIFICACIÓN			
						ADMINISTRATIVO	FINANCIERO	DOCUMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	
PLANEAR	1. RECURSOS (10%)	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4 %)	1.1.1	El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con Licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. La persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.	Directora	ene-20	X		Documento en el que consta la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio		X
			1.1.2	La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X		Soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.		X
			1.1.3	La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Directora / Responsable del Sistema	dic-19	X		Evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST	X	
			1.1.7	El Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos miembros (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.	Directora / Responsable del Sistema	mar-19	X	X	Registros que constaten la capacitación y evaluación		X
			1.1.8	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral y este funciona de acuerdo con la normativa vigente.	Directora / Responsable del Sistema	abr-19	X	X	Documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral		X
			1.2.1	Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.	Directora / Responsable del Sistema	ene-20	X	X	Programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros		X
		1.2.2	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y reincidencia en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, se proporcionan las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas.	Directora / Responsable del Sistema	ene-20	X	X	Listados de asistencia	X		
		1.2.3	Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo.	Directora / Responsable del Sistema	mar-19	X		Certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	

CICLO	ESTÁNDAR	CRITERIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	RECURSOS		VERIFICACIÓN				
						ADMINISTRATIVO	FINANCIERO	DOCUMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE		
PLANEAR	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otro índole (4%)	2.1.1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con: – La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establece los respectivos controles. – Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X		Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.		X	
			2.2. Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1	Están definidos los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ellos se expresan de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, son claros, medibles, cuantificables y tienen metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X	Documento con objetivos definidos		X	
			2.3. Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.3.1	La empresa realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo o conforme, verificando que la persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5° y 6° de la presente resolución.	Directora / Responsable del Sistema	sep-19	X		Documento Evaluación Inicial		X
			2.4. Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Directora / Responsable del Sistema	dic-19	X	X	Documento Plan Anual de Trabajo		X
			2.5. Conservación de la documentación (2%)	2.5.1	La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Directora / Responsable del Sistema	mar-20	X		Sistema de archivo o retención documental		X

CICLO	ESTÁNDAR	CRITERIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	RECURSOS		VERIFICACIÓN		
						ADMINISTRATIVO	FINANCIERO	DOCUMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE
PLANEAR		2.6. Rendición de cuentas (1%)	Quienes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño.	Directora / Responsable del Sistema	abr-20	X	X	Registros documentados de desempeño: informes area SST		X
		2.7. Normativa nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2%)	La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Directora / Responsable del Sistema	dic-19	X		Matriz legal		X
		2.8. Mecanismos de Comunicación. (1%)	La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Directora / Responsable del Sistema	mar-20	X		Mecanismo de comunicaciones: PQR		X
		2.9. Adquisiciones (1%)	La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X	X	Documento con procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de las compras o adquisición de productos y servicios		X
		2.10. Contratación (2%)	La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X		Requisitos en Documento de Procedimiento Contratistas		X
		2.11. Gestión del cambio (1%)	2.11.1	La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Directora / Responsable del Sistema	feb-20	X		Documento con procedimiento para la evaluación de impactos en el SG-SST	

