

Mejoramiento de las condiciones laborales y calidad de vida del personal docente en una institución educativa del municipio de Facatativá Cundinamarca, mediante un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial

Cristian David Blanco (111763).
Angie Milena Prada Baquero (111969)
Octubre 2021.

Universidad ECCI
Departamento de Posgrado.
Seminario de Investigación

**Mejoramiento de las condiciones laborales y calidad de vida del personal ²
docente en una Institución Educativa del municipio de Facatativá
Cundinamarca, mediante un programa de vigilancia epidemiológica
psicosocial**

Tutora
Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Cristian David Blanco (111763).
Angie Milena Prada Baquero (111969)
Julio 2021.

Universidad ECCI
Departamento de Posgrado.
Seminario de Investigación II

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO del Problema.....	7
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	8
OBJETIVOS	9
Objetivo General.....	9
Objetivos específicos	9
JUSTIFICACIÓN	10
MARCO REFERENCIAL.....	12
Estado del Arte.....	12
Antecedentes Investigativos.....	15
Marco Teórico.....	21
Marco Conceptual.....	25
Marco Legal.....	27
Marco Metodológico.....	33
Paradigma	33
Tipo de Investigación.....	33
Población, Muestra y Muestreo	33
Instrumentos de Recolección de la Información.....	33
Técnicas E Instrumentos Para El Análisis De Datos	34
Fases de la Investigación	34
Cronograma.....	35
Presupuesto	35
Resultados.....	37
Caracterización Demográfica.....	37
Condiciones Laborales.....	40
Sistematización de Riesgos Psicosociales	41
Análisis de Resultados	43
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE FACATATIVÁ - CUNDINAMARCA.	45
Fase II.....	52
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Referencias Bibliográficas	59
Apéndice	63
Anexos	64

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y calidad de vida del personal docente en una Institución Educativa del municipio de Facatativá Cundinamarca mediante un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial a través de una metodología de paradigma cualitativo y tipo descriptivo aplicada a una población objeto que refiere a 50 docentes de la escuela en mención, a quienes además les fueron aplicados instrumentos de recolección de la información tales como encuesta, entrevistas y observación directa con el fin de obtener información veraz que permitiera la realización de un diagnóstico como guía en la sistematización de riesgos psicosociales y sus respectivos niveles al igual que el diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosocial. Los resultados evidenciaron que los riesgos de estrés, relación social, dimensión comunicativa organizacional y el balance del trabajo y la calidad de vida son los riesgos psicosociales con mayor nivel de exposición a los que se enfrentan los profesores de la escuela, lo que lleva a concluir que el diseño del programa propiciará un mejoramiento en la calidad de vida y condiciones laborales en los que dichos profesores se encuentran.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial, Programa de Vigilancia, Maestros

INTRODUCCIÓN

La Institución Educativa, ubicada en el municipio de Facatativá Cundinamarca cuenta con una población de 72 docentes en los que se han podido identificar distintos enfoques y percepciones que sustentan las prácticas pedagógicas que llevan a cabalidad. En dicha población, el incremento de incapacidades relacionadas con riesgos psicosociales se ha visto aumentado en los últimos años, situación que se da no solo en una institución sino también en el resto de escuelas del país.

Históricamente, las enfermedades o incapacidades laborales se relacionaban únicamente con sucesos negativos en los que la salud de un sujeto se veía comprometida, sin embargo, hoy por hoy la salud mental se ha alzado como un nuevo factor en el que la afectación de un individuo puede ser considerable y la causa de padecimientos que irrumpen negativamente en el bienestar emocional, psicológico y social. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud expone “la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad” (2018). Por lo tanto, intervenir en la dimensión mental de un maestro para potenciarla positivamente va a propiciar un beneficio a nivel individual y grupal.

Con base en lo anterior entonces, la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la esfera mental dentro de los riesgos de salud de los trabajadores teniendo en cuenta que el ambiente, sobrecarga, el clima organizacional y las funciones que el empleado desarrolle pueden tener una afectación negativa en su bienestar. De manera que la identificación de riesgos posibilitará la ejecución de estrategias orientadas a una promoción y prevención de riesgos a partir de los cuales se estipule también un control con el que se mejore el cuadro de afectación mental, todo ello integrado en un Programa de de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.

PLANTEAMIENTO del Problema

Según Fernández et al (2015) en la actualidad el crecimiento de estrategias o herramientas para la identificación de riesgos a nivel psicosocial en el ámbito laboral, incluso el Ministerio del Trabajo estableció la aplicación obligatoria de la batería riesgo psicosocial. Sin embargo, no se definen planes de intervención permanente para evitar la aparición de situaciones que afecten a las personas y generen enfermedades.

En la Institución Educativa, de los 72 maestros que hacen parte de la planta, 46 docente han presentado afectaciones en su salud mental manifestado en estrés laboral, desánimo, cansancio y problemas para dormir lo cual suele ocasionar incapacidad temporal para el desarrollo de sus funciones. Para García et al (2016) esto representa un 64% de afectación en la población de maestros de la institución, lo que enciende las alarmas sobre la atención que se ha brindado a los docentes para el manejo adecuado de sus emociones, de la situación actual respecto al estado de emergencia y el afrontamiento de una nueva realidad.

Asimismo, teniendo en cuenta la actividad desarrollada por estas personas, el impacto negativo de una situación o factor en la salud mental estaría directamente relacionado con los niños que reciben educación en la institución. Por lo anterior, se convierte en una prioridad el diseño de un plan de trabajo que intervenga y minimice los riesgos a nivel psicosocial que se encuentran en este ámbito laboral.

Como en otros trabajos, resultan variables relacionadas con la enfermedad psicosocial: el sexo femenino y la falta de apoyo de los compañeros. En las relaciones interpersonales se halla que “los docentes consideran las relaciones laborales con los compañeros de trabajo una causa de estrés” (Dunham, citado en Cuchiye y Guanuchi, 2020, p.30).

Para agregar, se toma lo expuesto por Macau et al:

Ser profesora de educación secundaria con percepción de escaso apoyo laboral se asocia con un mayor riesgo de presentar enfermedad psicosocial: la detección precoz de estos casos es fundamental para evitar la progresión de la enfermedad mental y para favorecer la recuperación de la salud en un colectivo con gran repercusión social. (2006, p.127).

Ante lo que se confronta la situación del personal docente de la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca, quienes carecen de un apoyo o medidas alrededor del cual se

controlen las posibles situaciones que generen una afectación negativa en su salud mental como lo son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos. Desde ese punto de vista se procede a establecer la pregunta problemática que actuará como orientadora en el desarrollo de la presente investigación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo mejorar las condiciones laborales y calidad de vida del personal docente en una Institución Educativa ubicada en el municipio de Facatativá Cundinamarca mediante un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Mejorar las condiciones laborales y calidad de vida del personal docente en una Institución Educativa del municipio de Facatativá Cundinamarca mediante un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial

Objetivos específicos

- Caracterizar el marco sociodemográfico de los docentes de la Institución Educativa
- Sistematizar los niveles de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes en la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca
- Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial que responda a las necesidades de los docentes en la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la calidad de vida y ambiente laboral de los docentes en la Institución Educativa halla una justificación en el hecho de que su contacto y/o efecto en el desarrollo psicosocial de comunidades educativas integradas por infantes y adolescentes representa una gran importancia (Gaete, 2015). En especial con la preponderancia que la educación emocional ha venido tomando con el paso de los años y acontecimientos la pandemia por Covid 19 y el incremento de fenómenos como depresión y suicidio en jóvenes a nivel mundial.

Por otro lado, iniciar con programas epidemiológicos psicosociales aplicados a entidades prestadoras de servicios educativos no solo instituye una transición en la que el aminoramiento de riesgos psicosociales se relegue solo al personal de la salud sino que además se estaría aportando al mejoramiento de la calidad educativa y se proyectaría una ruta en la solución de problemas que refieren a la gestión educacional.

Sobre la pertinencia del presente trabajo se puede decir que, la identificación de necesidades, contextos y características específicas de la población objeto le aporta el factor oportuno a la creación de actividades e intervenciones en donde los resultados obtenidos mantengan una credibilidad y un molde de acción para futuras investigaciones.

Cabe mencionar que el acercamiento o diagnóstico de variables como el género, estado civil, número de hijos, autoestima y otros factores hace del diseño del programa de vigilancia uno más ameno con el cual se contribuya positivamente a las condiciones laborales alrededor de las cuales transitan y se mantienen los docentes de la Institución Educativa en mención.

Del mismo modo, el diagnóstico y valoración de necesidades en trabajadores de la Institución permitirá determinar las necesidades exactas sobre las cuales hay que trabajar con el fin de establecer el mejoramiento de calidad de vida personal y laboral, objetivo principal del presente estudio.

Así las cosas, además de una optimización en la relación de los docentes con sus alumnos y con ellos mismos, el programa estaría mejorando también el ambiente laboral con los compañeros de trabajos, jefes y por su puesto los participantes de la comunidad educativa

desde el rol familiar, todo ello afianzado a los Sistemas de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto al marco de acción interno institucional, el presente proyecto de investigación adquiere una relevancia en el sentido en que propicia la generación de intervenciones activas y actividades positivas que prevengan síndromes psicosociales como estrés laboral, síndrome de Burnout o apatía laboral, a los que el cuerpo docente se encuentra expuesto con mayor proporción desde la llegada del distanciamiento social y protocolos de bioseguridad donde no solo han tenido que afrontar condiciones repentinas que transformaron su dimensión laboral sino la preocupación de su salud, la de sus alumnos y familiares.

Para terminar, la investigación presente se circunscribe en el reconocimiento del cuidado de la salud mental como un eje imprescindible para el éxito de cualquier ámbito laboral e incluso personal, ya que las enfermedades físicas no son las únicas en generar efectos negativos en el desarrollo humano en la actualidad sino también las situadas en la esfera mental del sujeto.

MARCO REFERENCIAL

Estado del Arte

Para la realización del siguiente estado del arte se llevó a cabo una selección de muestra documental realizada a través de un rastreo en varias bases de datos que permitieron crear el siguiente corpus referencial a partir de investigaciones divulgadas que comparten el tema de investigación del presente trabajo.

Ahora, dada la necesidad de cuidar la salud mental de forma integral, conocer estudios realizados y los respectivos resultados obtenidos, algunos estudiantes de diferentes universidades en Colombia se han centrado en la identificación de los factores, elementos o situaciones que intervienen en la presencia de riesgos psicosociales en las distintas organizaciones.

Atendiendo a que para Unda et al (2016) las afectaciones del clima laboral representan un problema de gran relevancia y preocupación, el análisis de ausentismo y del desarrollo de actividades laborales son necesarias para la implementación de soluciones frente al surgimiento de enfermedades y afectaciones a nivel mental

En 2010 la Universidad del Rosario y la Universidad Pontificia Bolivariana lideraron una investigación aplicada a un grupo aproximado de 400 trabajadores de un grupo de empresas del sector salud, buscando identificar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de analizar el clima y liderazgo organizacional de las entidades, haciendo pertinente que en el presente trabajo se desarrolle la identificación de riesgos como uno de los pasos investigativos. Dentro de los resultados se evidenciaron factores de riesgo como el apremio de tiempo, sobrecarga, monotonía e otros factores de riesgo en los que se daba una afectación negativa en la percepción motivacional y emocional de los trabajadores tales como la rotación laboral y pausas insuficientes durante la jornada.

Asimismo, en investigaciones realizadas en torno al tema se encontró una liderada por la Universidad Tecnológica de Pereira, en la cual, se realiza un análisis del riesgo psicosocial de los trabajadores de la Corporación Sirviendo con amor, en la ciudad de Pereira, bajo el enfoque de gestión del riesgo ocupacional. El aporte de esta investigación va encaminado a que es necesario que tengamos en cuenta no solo los factores intralaborales,

sino también los extralaborales. De esa forma, entendemos a los docentes como seres integrales que en el desarrollo de sus actividades laborales se ven afectados por situaciones externas que les generan estrés, sobre carga mental, cansancio extremo o depresión.

En el año 2012 en la Universidad Pontificia Bolivariana se realiza una investigación con el fin de identificar factores de riesgo a nivel psicosocial que puedan ocasionar síndrome de burnout en la población docente, recopilando teóricamente las condiciones intralaborales y extralaborales que impactan la salud mental de los docentes en América Latina. Es así, como evidenciamos la preocupación en diferentes instituciones por la aparición de síndromes o enfermedades ocasionados por estrés laboral y es a partir de estas investigaciones que, avanzados en elementos diagnósticos o en la identificación de factores que anteriormente eran considerados normales y ahora nos muestran signos de exposición alta a situación de estrés y angustia laboral.

También se halló que a través de la investigación es posible no solo hermanar factores sino también obtener en general un nivel general de exposición a riesgos psicosociales intra y extralaborales.

En el año 2013, en la ciudad de Cali se realiza una investigación con el objetivo de evaluar e identificar factores de riesgo psicosocial intralaborales a personal del sector salud que presta servicios quirúrgicos y de alta complejidad. Los participantes fueron 111 trabajadores en el que un total de 130 (85.4 %) se encuentra en un nivel de riesgo medio para todo el personal, a través de esta clasificación, se genera un plan de intervención psicosocial, el cual claramente, es necesario en la Institución Educativa de Facatativá, como el ciclo PHVA de mejora continua como método de intervención.

La intervención anteriormente mencionada entonces, se puede llevar cabo cuando identificamos factores puntuales, como es el caso de controles administrativos para mejorar las jornadas de trabajo extenuantes identificadas en esfuerzos como los realizados en el año 2015 por la Universidad del Magdalena, donde realizó una investigación en el Hospital Universitario de Cartagena, al personal de enfermería, con el fin de identificar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos. El estudio fue aplicado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería de diferentes jornadas de trabajo. Dentro de los principales factores de riesgo que se identificaron de tipo intralaboral corresponde a situaciones que

implican un número importante de horas extras y doblar turno, también consideraron que el tiempo de trabajo no es suficiente para la realización de todas las actividades designadas, lo que implica un porcentaje de sobre carga laboral. Es por esto que, al identificar factores específicos de riesgo, podemos inmediatamente definir los controles o medidas que permitan mitigar la exposición a ese riesgo.

Otra entidad de salud que fue beneficiada en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, por la aplicación de un estudio a una población de 197 médicos de consulta externa y urgencias, y se adaptó un cuestionario psicosocial de Copenhague, con el fin, de identificar la exposición al riesgo psicosocial. La investigación arrojó que el 6,9% del personal presentó una exposición desfavorable a factores de riesgo a nivel psicosocial; los médicos generales se encuentran en condiciones desfavorables mayores que los médicos especialistas. Las investigaciones que arrojan de esta forma los resultados nos permiten darles prioridad a grupos focales con exposiciones altas a factores de riesgos psicosociales.

En la presente investigación, los docentes que han presentados incapacidades por diagnósticos mentales o emocionales se convertirían en el grupo focal, que requiere especial atención y una intervención inmediata.

También se encontró un estudio realizando en industria alimenticia, que nos garantiza que estos factores psicosociales influyen en el trabajo independiente de la actividad económica de la empresa, en la Pontificia Universidad Javeriana buscaba identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de dicha industria, fue aplicado el estudio a 43 personas, donde se arrojó un resultado indicando que el 64% de las personas han presentado sintomatología relacionada con estrés y afectación negativa a los riesgos psicosociales.

Todos los estudios realizados, nos dan garantías de la importancia que cobra la salud mental dentro de un ambiente laboral. Las organizaciones con el pasar del tiempo han sentido la necesidad de identificar los factores y niveles de exposición para los trabajadores, así como las medidas de intervención necesarias.

Antecedentes Investigativos

Nivel Internacional

En Córdoba, España, Herruzo et al (2017) realizó un proyecto denominado "Promoción de la salud en el lugar de trabajo. Hábitos de vida saludable y factores de riesgo cardiovascular en trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria" que tuvo como objetivo analizar la relación entre estilo de vida y estado de salud de los trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria tomando como población una cantidad equivalente a 1139 trabajadores y una muestra de 262 de ellos

Metodológicamente el estudio de Herruzo, et al se ubica en el tipo de estudio transversal basado en el uso de cuestionario de Trichopoulou Modificado, el cuestionario de Baecke, y tests. Cabe resaltar que las variables abordadas fueron las sociodemográficas, antropométricas, laborales y de riesgo cardiovascular y el análisis de datos fue desarrollado a través de los programas Excel y SPSS.

Como resultado se obtuvo que el factor de riesgo cardiovascular (FRCV) tuvo mayor presentación en los hombres, aunque su actividad física fuera más fuerte en comparación con las de las mujeres, quienes evidenciaron mayor adherencia a la dieta mediterránea. Por otro lado, el porcentaje de síndrome metabólico en hombres correspondió a un 18,7 % en mujeres fue de 12,1 % en profesionales no sanitarios de un 35,3% y en profesionales sanitarios de un 16,7%.

Así, la investigación mencionada figura una contribución a tener en cuenta en la aplicación de técnicas de recolección de la información como cuestionarios y tests.

Cauvi, S. (2019) llevó a cabo en Lima Perú el trabajo "Relación entre el estado nutricional y estilos de vida saludable de los trabajadores administrativos de la sede principal del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual" que tuvo como objeto determinar la relación entre el estado nutricional y los estilos de vida saludable de los trabajadores administrativos durante el año 2018, lo cual se quiso alcanzar a través de una metodología de tipo correlacionar y corte transversal en donde la población agrupó la totalidad de trabajadores administrativos en donde hay más mujeres que hombres y la muestra equivale a 280 trabajadores.

Las variables estudiadas fueron rango de edad, peso y/o característica antropométrica donde la mayoría presenta un peso de 68 kg; talla, comúnmente de 1,63 mt de altura de donde se concluye que la mitad de los trabajadores presenta sobrepeso con un porcentaje de 36,69 % el fenómeno de obesidad está presente en un 13,67 % y el riesgo cardiovascular se manifiesta en el 60 % de los trabajadores. En cuanto al diagnóstico se evidencia que los trabajadores se distribuyen en estilos de vida poco, saludable y muy saludable en donde poco saludable se conforma por un 16,55 %.

Luego de haber obtenido los resultados la autora procede a realizar una propuesta de estrategias por medio de las cuales se dé solución a las problemáticas de riesgo en la empresa, de modo que fundamenta la realización del presente trabajo en la medida en que se diseña una estrategia con el fin de controlar los riesgos de salud en los trabajadores de una empresa.

En México, Torres et al (2017) desarrollan la *investigación “Hábitos alimentarios y estado nutricional en trabajadores de la industria petrolera”* que tuvo como objetivo determinar hábitos alimentarios, estilos de vida, características antropométricas y de composición corporal de los trabajadores de la empresa Materiales y Equipos Petroleros que permita establecer las pautas para un plan de mejora en donde se acoge una metodología cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal aplicado a una población laboral de 41 empleados.

Las técnicas de recolección de la información empleadas fueron cuestionarios, registro alimentario y medición de datos antropométricos y de composición corporal a través de los cuales se obtiene como resultado que los caballeros, en comparación con las mujeres, son más sedentarios y mantienen un mayor consumo de bebidas alcohólicas; en los grupos con normopeso, sobrepeso y obesidad, los primeros afirman realizar actividad física; la mayor parte de la muestra evidencia hábitos de vida poco saludable y una alimentación no sana; en cuanto a la variable dieta, los hombres mantienen una dieta hiper calórica (154 %) y las mujeres una isocalórica (108 %) ambos con colesterol elevado.

De dicho trabajo se resalta el hecho de relacionar índices de colesterol, actividad física y registro alimentario, lo cual resultaría viable integrar dentro de la propuesta a desarrollar.

En Perú, Quillas et al (2017) llevaron a cabo la investigación “*Promoción de cambios de comportamiento hacia estilos de vida saludable en la consulta ambulatoria*” que tuvo como forma metodológica: artículo de revisión documental. Dicho rastreo tuvo el fin de instituir un panorama nacional de las investigaciones referidas en cuanto a los estilos de vida y la transformación de las percepciones y comportamientos referidos a los mismos en el plano de consulta ambulatoria.

La investigación compara el panorama con el fundamento teórico conformado por la Teoría del comportamiento planificado-Ajzen y Madden, Teoría de la autoeficacia – Bandura y el Modelo transteórico - Prochaska y Di Clemente. Por último, los autores ejemplifican la forma de implementar dichas teorías y aporta como resultado que el cambio de comportamiento en pacientes con conductas de riesgo definitivamente reducirá la morbimortalidad de enfermedades crónicas no transmisibles y que dicho cambio es un proceso difícil de conseguir sobre todo si no se tiene un método adecuado para hacerlo.

Dicha investigación induce a la reflexión profunda sobre los fundamentos teórico y la indagación que amerita la puesta en marcha de un proyecto por medio del cual se fomenta el cambio de pensamiento y comportamiento de las personas.

En México, Otáñez. J. (2017) investigó acerca de los “*Efectos de los estilos de vida saludables en las habilidades sociales en jóvenes*” con el objetivo de establecer los efectos de los estilos de vida saludables en las habilidades sociales en jóvenes. Cabe resaltar que algunas de las habilidades sociales a los que se refiere el investigador son comunicación, empatía, asertividad y control de la ira.

La población estuvo conformada por 263 estudiantes de entre 16 y 21 años de edad de una universidad de México, siendo 112 hombres y 151 mujeres a quienes se aplicaron los instrumentos Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) versión validada en México de Pender y Escala de Habilidades Sociales de Gismero manteniendo el respectivo anonimato.

La investigación es descriptiva y correlacional ya que pretende establecer la relación entre las dos variables mencionadas, lo que da como resultado que:

“la autorrealización, el ejercicio y el soporte interpersonal son predictores de la habilidad social para iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto. El ejercicio aumenta

la autoestima y mejora el autoconcepto; de la mano de la autorrealización y un buen soporte interpersonal, pueden ser facilitadores para iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto”

Así, aporta al trabajo presente acerca de las posibles relaciones y/o efectos de la vida saludable en el ser humano y su ejercer como persona.

Nivel Nacional

Como primer antecedente investigativo se toma el trabajo realizado por Barca et al. (2017) denominado "*Sistematización del programa de Hábitos y estilos de vidas saludables, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro*" que tuvo como objetivo sistematizar las estrategias y logros del programa durante los años 2013 hasta 2016 puesto que se considera que dicha sistematización reconstruye conocimientos e información de la práctica. Metodológicamente el proyecto se encuadra en el paradigma cualitativo y el método sistematización, así, la primera etapa del procedimiento estuvo soportada por el proceso de planificación y establecimiento de las categorías a sistematizar mientras que la segunda se trató de la aplicación de análisis documental, grupo focal y entrevista semiestructurada.

Cabe resaltar que en las categorías de sistematización se obtuvo la estrategia psicopedagógica y estrategia lúdica dentro de la promoción de hábitos de vida saludable y la empatía como habilidad comunicativa como logro del programa al igual que la cobertura de trabajo en red.

La población estuvo enmarcada por una cantidad de 200 colaboradores de las áreas asistenciales y administrativas con quienes se ejecutaron 28 actividades que arrojaron como resultado que los trabajadores reconocieron que desarrollar comportamientos seguros en los lugares de trabajo disminuye la posibilidad de presentar una lesión o patología; la carga laboral y mental suelen ser un factor desencadenante de estrés, en relación a esto consideran que realizar pausas laborales activas durante las jornadas aporta a su bienestar; los trabajadores realizan prácticas inadecuadas que alteran sus espacios de descanso.

Así, el trabajo realizado por Barca et al contribuye a la presente propuesta investigativa en instituir una visión de control y seguimiento futuro para el programa de estilos de vida saludables.

En Cúcuta, Rojas et al (2019) desarrolló el trabajo ***“Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral”*** que tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral y se enmarcó en una metodología cuantitativa, de diseño no experimental y tipo correlacional frente a variables de hábitos de vida saludable y satisfacción laboral. La población estuvo conformada por trabajadores de una institución educativa de carácter público en la ciudad de Cúcuta donde a partir de un muestreo aleatorio simple se toma una muestra correspondiente a 75 docentes.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario de variables sociolaborales, Cuestionario font- roja de satisfacción laboral y encuesta, obteniendo como resultado un estilo de vida en nivel bajo con una frecuencia de 69 personas el cual corresponde al 92%, y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado con una frecuencia de 58 personas y un porcentaje del 77%.

Trabajo investigativo de cual se tiene en cuenta los cuestionarios aplicados frente a las variables a investigar.

Rangel et al (2017) desarrolló en Bucaramanga un proyecto denominado ***“Estilo de vida en trabajadores de Bucaramanga y su área metropolitana y su asociación con el exceso de peso”*** el cual tuvo como objetivo evaluar factores de riesgo comportamentales y su asociación con el exceso de peso en trabajadores de Bucaramanga y su área metropolitana por medio de un marco metodológico de corte transversal analítico.

La población agrupó al personal operativo y administrativo a excepción de mujeres embarazadas en un lapso temporal de 6 meses en el año 2014 donde se analizó el peso de cada uno por medio de la báscula SECA, el monitoreo de actividad física a través de la herramienta IPAQ.

Los resultados obtenidos arrojan una prevalencia de sobrepeso u obesidad en los trabajadores de 48.06 %; nivel de actividad física bajo con un 46.12 %; 25.41 % de sedentarismo; 8.53% son fumadores y tienen mayor riesgo de presentar sobrepeso u obesidad las personas de sexo masculino, quienes tienen 35 años de edad o más y quienes tienen ingresos mensuales superiores a \$1. 600 000 pesos colombiano.

Lo anterior aporta a las variables en las cuales puede hacerse énfasis correlacionar puesto que los ingresos se considera una variable interesante a investigar.

En Cúcuta, Quintero y Alvarado (2021) investigaron sobre los “*Determinantes de la calidad de vida de los trabajadores del sector educativo y financiero en Cúcuta*” con el objetivo de establecer los distintos determinantes de calidad de vida de los trabajadores del sector educativo y financiero de la ciudad de Cúcuta en donde la población aglomeró empleados de una empresa para el sector educativo y otra del sector financiero. Así, la muestra se conformó por 16 trabajadores del sector educativo y 20 del sector financiero para un total de 36 personas, 20 de ellos de género masculino y en un rango de edad de entre 25 y 60 años.

La metodología investigativa fue descriptiva, inscrita en el método estudio de caso en donde se procede a la aplicación del GENCAT como instrumento a fin de evaluar el bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derecho. Se obtiene como resultado entonces que las variables en mención sí influyen en la calidad de vida y están relacionados con las metas, desarrollo y autoestima.

De modo que ratifica la pertinencia de la creación de hábitos de vida saludable en trabajadores puesto que beneficia la calidad de vida de los trabajadores.

Nivel Local

Henao et al. (2017). Lleva a cabo el trabajo “*Miradas colectivas de los departamentos del Caquetá y Cundinamarca*” con un objetivo de evidenciar el trabajo en grupo realizado por los estudiantes en cuanto a los parámetros solicitados para el cumplimiento de la etapa. El trabajo consiste en una parte consecutiva de un proyecto social que se viene desarrollando en los departamentos en mención a fin de promocionar actos participativos y reflexivos frente a problemáticas comunitarias para poder diseñar y adelantar estrategias de solución a corto, mediano y largo plazo con el fin de ampliar las oportunidades de desarrollo y calidad de vida.

Dicho trabajo refiere más a una perspectiva psicosocial de la calidad de vida de los habitantes del Caquetá, lo que ayuda a tener una visión espacial y/o geográfica del departamento escogido para desarrollar la presente investigación puesto que también puede

haber una incidencia y relación entre la calidad de vida departamental y los hábitos y estilos de vida saludables

Marco Teórico

A lo largo de la historia, los factores de riesgos a los cuales se ve expuesto un trabajador, han variado. Inicialmente las personas no tenían derechos y no se preservaba la integridad y el bienestar en el desarrollo de actividades laborales, adicional tampoco tenía la posibilidad de recibir un apoyo en situaciones de daños o lesiones a su salud.

En la Alta Edad Media y el Renacimiento aparecen y se desarrollan gremios que se aproximan a figuras sindicales que se encuentran en defensa de las condiciones de trabajo y el trato hacia las personas en un ambiente laboral. En cuanto a salud, se comienzan a identificar algunas conductas nocivas para el bienestar de los trabajadores.

Con la aparición de los sindicatos durante la Revolución Francesa en el año 1789, se reconoce formalmente la aparición de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas y se comienza a nombrar la salud laboral como un derecho del trabajador, lo que implica que no debe tener contacto con factores que deterioren su salud bajo ningún concepto. Se establecieron los límites a los cuales se podía llegar en las condiciones laborales sin afectar la salud y el desempeño de los trabajadores.

En el año 1986 la Organización Internacional del Trabajo definió los factores de riesgo psicosocial como:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Citado en Camacho y Mayorga, 2017).

Se han considerado como factores psicosociales todas aquellas cosas que hagan parte de la interacción entre la persona y todo lo que lo rodea. En Europa, después de la Segunda Guerra Mundial en el año 1989, se elaboran diferentes tratados que buscaban el mejoramiento de las condiciones laborales, donde se tendrían en cuenta la prevención, evaluación y control, donde se incluyeron los accidentes y las enfermedades laborales.

A partir del año 1987, el instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comenzó a aplicar encuestas de condiciones de trabajo, donde fue incluido un análisis psicosocial donde era posible identificar situaciones de acoso laboral.

En el año 1997 en España, a través de servicios de prevención comienzan a hacer presencia los factores psicosociales, donde son identificados temas como la carga laboral, el control de las tareas y las relaciones laborales. Con el pasar del tiempo, no solo se evidencian los factores de riesgo, sino también se identifican aquellas enfermedades de origen laboral que podrían ser causadas por la exposición alta y prolongada a estos factores de riesgo.

Existen determinantes de la salud que son responsabilidad del Estado (económicos, sociales y políticos) y determinantes que son responsabilidad del sector Salud (estilos de vida, factores ambientales, factores genéticos y biológicos) todos en beneficio de la población ya sea a través de vigilancia, control, promoción y actuación directa sobre ellos. (Villar, 2011) los estilos de vida agrupan “los comportamientos y hábitos de vida que condicionan negativamente la salud. Estas conductas se forman por decisiones personales y por influencias de nuestro entorno y grupo social” (De la Guardia y Ruvalcaba, 2020, p.83).

Un estilo de vida poco saludable afecta el estado de salud de los individuos, lo que evidencia la necesidad de una educación basada en la prevención de enfermedades ya que “las intervenciones preventivas y de otros tipos podrían producir grandes mejoras en su salud y ahorros proporcionales para el sistema de atención sanitario” (Organización Mundial de la Salud OMS, 2005, p.46). dicha prevención puede manifestarse de forma grupal e individual y en diversos ámbitos como el educativo, social y laboral.

En Colombia el cuidado de la salud en el trabajo está fundamentado por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que es definido por el Ministerio de Trabajo como aquel que:

Debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Sistema que integra la salud ocupacional “definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Ley 1562/12).

Así, para cumplir a cabalidad con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe tener claro que, la promoción permite a los seres humanos realizar los controles suficientes para mejorar su salud; y la prevención, son las medidas que se toman para evitar la presencia y ocurrencia de una enfermedad determinada (Esclava, 2002, p.3-6) por lo cual “las actividades de prevención de la enfermedad están orientadas a reconocer factores de riesgo de las diferentes enfermedades y a detectar alteraciones de la salud para intervenirlas de manera oportuna” (Bienestar Universitario, Universidad de Medellín).

Entre los beneficios de las medidas preventivas está el hecho de que permiten una reducción en la carga económica por los altos costos que requieren los tratamientos odontológicos, auditivos y visuales; esto es, tanto como para las personas como para las empresas o sus empleadores (Ministerio de Salud y Protección, 2013)

Existen tres (3) niveles de prevención que se llevan a cabo dependiendo la etapa de desarrollo de la enfermedad, de modo que el *nivel primario* de actuación preventiva conlleva unas medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo; *el nivel secundario* busca detener o retardar el progreso de una enfermedad o problema de salud presente en un individuo en cualquier punto de su aparición y el *nivel terciario* que tiene como objetivo evitar, retardar o reducir la aparición de las secuelas de una enfermedad o problema de salud. (Redondo, 2004, p.12). de modo que, la prevención primaria consiste en analizar y evitar la posible aparición de enfermedad ya que

Para lograr una mejor calidad de vida, se debe reflexionar en aquellos factores de riesgo que en la vida moderna se multiplican cada día y están cada vez más presentes en las diversas edades, como son: la dieta, la actividad física, el estrés, el tabaquismo y el alcoholismo. (Sarabia, et al, 2005. p.3).

Por otro lado, la intención de instituir acciones saludables en la vida de los trabajadores de la escuela automovilística Conducaquetá reconoce la vida saludable como aquel “aquellas conductas que tenemos asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Dichos hábitos son

principalmente la alimentación, el descanso y la práctica de la actividad física correctamente planificada”. (Velásquez, 2013, p.2). “los programas de actividad física a nivel laboral contribuyen al aumento de la productividad de los empleados, reducción del ausentismo laboral, reducción de costos de salud, eleva la autoestima, la moral, el autocontrol y el amor propio” (Fuentes, 2012, p.12).

Con base en lo anterior, la presente propuesta investigativa se inscribe dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y permea la prevención de riesgos y enfermedades laborales en la escuela automovilística Conducaquetá a través de la creación de programas de vidas saludables para los empleados.

Marco Conceptual

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales se refieren a los distintos factores que generan una variación en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización, también como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y factores externos del individuo pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo.

Identificación de factores de riesgo Psicosociales

Para identificar el manejo del recurso humano, la existencia de factores de riesgo psicosocial y la existencia de manifestaciones de estrés en la población trabajadora es necesario revisar la información de los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y el Plan de Trabajo de Salud y Seguridad en el trabajo.

Riesgo psicosocial en el trabajo:

Ha sido definido por las diferentes organizaciones encargadas de la seguridad y salud en el trabajo como aquellos aspectos relacionados con la organización del ambiente de trabajo, su diseño y del entorno social involucrado que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

➤ Estrés:

En el campo de la medicina, es la respuesta del cuerpo a una presión física, mental o emocional. El estrés produce cambios químicos que elevan la presión arterial, la frecuencia cardíaca y las concentraciones de azúcar en la sangre. También suele producir sentimientos de frustración, ansiedad, enojo o depresión. Las actividades de la vida cotidiana o determinadas situaciones, como un acontecimiento traumático o una enfermedad producen estrés. Es posible que el estrés intenso o que dura mucho tiempo produzca problemas de salud física y mental. También se llama tensión emocional, tensión nerviosa y tensión psíquica.

Violencia laboral:

Este tipo de riesgo psicosocial que hace referencia a la violencia ejercida por una figura de poder en la organización contra una persona en específico o en contra de un grupo. Existen dos tipos de violencia:

- **Violencia física:** se da cuando el que practica la violencia ejerce fuerza física contra un trabajador produciendo daños físicos. Entre los actos de violencia física podemos mencionar las: bofetadas, patadas, tirones, empujones, pellizcos, etc.
- **Violencia psicológica:** que se da cuando se lleva a cabo un uso deliberado de poder con amenazas contra una persona o grupo afectando el desarrollo físico, mental y social. Entre los actos de violencia psicológica podemos mencionar: el abuso verbal, el acoso, las amenazas, la intimidación, etc.

➤ **Acoso laboral:**

Relacionado directamente con el mal funcionamiento de la organización y con el comportamiento indebido entre compañeros de trabajo donde se incluyen los directivos. Este comportamiento no correspondido ni deseado se basa en; la edad, el sexo, discapacidad, orientación sexual, raza, religión, idioma, entre otros que afecta la integridad de la persona dentro de la institución.

➤ **Acoso sexual:**

Se trata de cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza expresamente sexual donde se ve afectada la integridad de una persona, sobre todo si se origina un entorno degradante, ofensivo o intimidatorio. Existen dos tipos de acoso sexual: el quid pro quo (chantaje sexual) y el producido por un ambiente hostil.

Niveles de riesgos del Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial

- **Riesgo Alto:** Son aquellas personas que están expuestas al peligro y están diagnosticados por EPS o ARL con enfermedades de origen psicosocial ya sea laboral o común. Aquí se ubican los casos confirmados.
- **Riesgo Medio:** Son aquellas personas que están expuestas al peligro y cumplen con cualquier criterio de inclusión en el programa. Aquí se ubican los casos sospechosos.
- **Riesgo Bajo:** Son aquellas personas que están expuestas al peligro y su evaluación psicosocial no presenta niveles de riesgo alto o muy alto en los tres factores (intralaboral, extralaboral y estrés). Aquí se ubican los casos no sospechosos.

Marco Legal

Tabla 1

Marco Normativo Internacional.

NORMA	FECHA	AUTORIDAD QUE EMITE	DESCRIPCION DE LA NORMA
ISO 45001	12 de Marzo del 2018	Sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional ISO/TC 283	Establece todos los requisitos para implementar en las organizaciones, de forma voluntaria, un Sistema de Gestión de <u>Seguridad y Salud en el Trabajo</u> , con el objetivo de minimizar los accidentes y enfermedades de trabajo en todo el mundo.

Fuente: Adaptado de ISO 45001:2018 (es), por Online Browsing Platform (OBP), 2018, (<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>). Todos los derechos reservados [2018], ISO.

Tabla 2

Marco Normativo nacional.

NORMA	FECHA	AUTORIDAD QUE EMITE	DESCRIPCION DE LA NORMA
Ley	9 de 1979	Congreso de Colombia	Código sanitario Nacional: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Ley	1335 de 2009	Congreso de Colombia	Se establecen políticas públicas para la prevención del tabaco: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/1/ABC%20DE%20LA%20LEY%20ANTI%20TABACO.pdf
Ley	1393 de 2010	Congreso de Colombia	Adopción de medidas para promover actividades generadoras de recurso para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes para la salud.: http://www.saludcapital.gov.co/Normo/fn/ley_1393_de_2012.pdf
Ley	1562 de 2012	Congreso de Colombia	Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf
Ley	1616 de 2013	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se expide la ley de la salud mental y se dictan otras disposiciones.: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Decreto	778 de 1987	Presidencia de la Republica	Por la cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenidas en el artículo 201 del código sustantivo del trabajo: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/decreto-778-de-1987.pdf
Decreto	1294 de 1994	Ministerio de Gobierno	Por la cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir riesgos derivados de una enfermedad profesional y accidente de trabajo.: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1294_1994.html
Decreto	1072 de 2015	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.: https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8
Resolución	8321 de 1983	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos: http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Resolucion-8321-de-1983.pdf

Resolución	1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf
Resolución	2569 de 1999	Ministerio de Salud	Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en salud.: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resoluci%C3%B3n_2569_de_1999.pdf
Resolución	156 de 2005	Ministerio de protección social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf
Resolución	2346 de 2007	Ministerio de protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Resolución 2844 de 2007 **Ministerio de protección social** Por la cual se adoptan las guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia.:
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2844_colombia.pdf

Resolución 1956 de 2008 **Ministerio de protección social** Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.:
http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Resolucion_1956_de_2008.pdf

Resolución 0312 de 2012 **Ministerio de Trabajo** Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: tabla de valores y calificación de los estándares mínimos, 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.:
<http://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Normatividad1/ActosAdministrativos/Resoluciones/2012/Resoluci%C3%B3n%200312%20del%209%20de%20mayo%20de%202012.pdf>

-
- Resolución 1111 del 2017** **Ministerio de** Estándares Mínimos del Sistema de
derogada por Trabajo Gestión de Seguridad y Salud en el
la 0312 de Trabajo.:
2019 <https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>
- Resolución 2404 de 2019** **Ministerio de** Adopta la Batería de Instrumentos para la
Trabajo Evaluación de Factores de Riesgo
Psicosocial. :
<https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
-

Marco Metodológico

Paradigma

El presente trabajo de investigación busca identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con los niveles de ausentismo laboral en una Institución Educativa ubicada en Facatativá Cundinamarca con el fin de proceder a diseñar un programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales, circunscrito en el paradigma cualitativo, pues “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en su relación con el contexto” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 390).

Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo y participativo dado que permite llevar una observación y descripción continua de los procesos a través de instrumentos de recolección de datos como la encuesta, la observación directa, y el diario de campo.

Población, Muestra y Muestreo

La población objeto en la presente investigación está enmarcada por 72 docentes de la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca, quienes se ubican en género masculino (22) y femenino (28) y un rango etario de entre 18 y más de 45 años de edad, para lo cual se escoge una muestra referida a 50 maestros a través de un muestro no probabilístico.

Instrumentos de Recolección de la Información

Los instrumentos de la recolección de datos que se utilizan en la presente investigación son seleccionados teniendo en cuenta la afinidad con el identificar las perspectivas y puntos de vista de los participantes. Así, se aplican herramientas tales como:

➤ ***La encuesta:***

Es un método de estudio observacional por el cual se puede recoger información o muestras representativas relacionadas con el objeto de estudio de una investigación donde el investigador formula una serie de preguntas objetivas abiertas o cerradas que serán aplicadas al conjunto de personas, empresas, instituciones o poblaciones específicas que se encuentren participando en un trabajo de investigación.

➤ ***La entrevista semiestructurada:***

En la entrevista semiestructurada también se decide de antemano qué tipo de información se requiere y en base a ello, de igual forma se establece un guion de preguntas. No obstante, las cuestiones se elaboran de forma abierta lo que permite recoger información más rica y con más matices que en la entrevista estructurada. (Bertomeu, p. 2016). Por lo cual se determina como instrumento propicio para la obtención de datos establecidos en los objetivos de la presente investigación.

➤ ***Observación Directa:***

Procedimiento de recolección de datos que hace parte de la investigación cualitativa. Es el método más adecuado para analizar un problema ya que por medio del proceso deliberado que lo constituye orientado por preguntas, problemas y propósitos se pueden encontrar respuestas y analizar interrogantes que se presentan en determinado hecho o fenómeno de investigación, tal y como estos se presentan dentro de su espacio o contexto.

Técnicas E Instrumentos Para El Análisis De Datos

Para el análisis de datos se procede a registrar los datos en Word para organizarlos y agrupar los datos obtenidos de tal manera que se grafiquen, con el fin de ilustrar los resultados si así lo requiere la investigación.

Fases de la Investigación

La investigación inicia con la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación directa a fin de analizar las características sociodemográficas de la población objeto en la presente investigación. Asimismo, se recolectará información en pro de analizar los riesgos psicosociales y los respectivos niveles a los que están expuestos los maestros de la institución educativa, cabe mencionar que dichos riesgos serán sistematizados en una matriz de riesgos y el nivel en que se encuentran los distintos porcentajes de la muestra de docentes.

Por último, se diseñará el programa de vigilancia epidemiológica psicosocial con el objetivo de que esté orientado a responder a las necesidades contextuales específicas de la

comunidad, ya que esto permitirá que los resultados que se obtengan sean más amenos y eficaces.

Cronograma

Tabla 3

Actividades

Fase	Actividad								
Uno	Diagnóstico	1							
Dos	Caracterización sociodemográfica		2						
Tres	Identificación de riesgos psicosociales			3					
Cuatro	Sistematización de de riesgo y niveles				4				
Cinco	Análisis de hallazgos					5			
Seis	Plan de programa						6		
Siete	Diseño							7	

Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto

Tabla 4

Recursos financieros

<i>Actividad</i>	<i>Presupuesto en reversión con ARL</i>	<i>Presupuesto aprobado</i>	<i>Presupuesto ejecutado a octubre 2021</i>	<i>Salgo de Presupuesto</i>
<i>Apoyo Psicólogo especialista en SST</i>	\$1.000.000	\$2.000.000	\$900.000	\$2.100.000
<i>Elementos de divulgación física</i>	\$0	\$1.300.000	\$0	\$1.300.000
<i>Elementos de divulgación virtual</i>	\$500.000	\$0	\$90.000	\$410.000

<i>Batería de Riesgo Psicosocial Total</i>	\$0	\$2.000.000	\$0	\$2.000.000
	\$1.500.000	\$5.300.000	\$990.000	\$5.810.000

Resultados

Caracterización Demográfica

Figura 1

Género

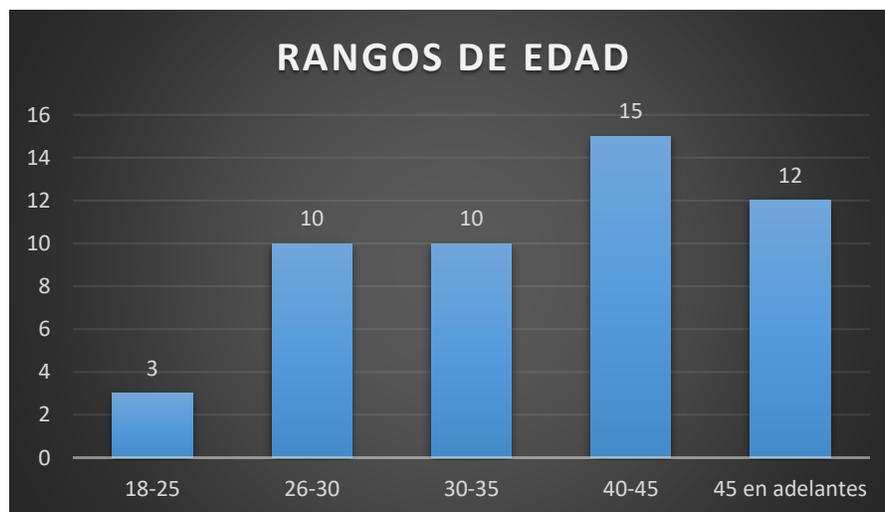


Fuente: Elaboración propia.

Acercas de la variable género se obtuvo que 28 de los maestros se ubican en el género femenino, cantidad equivalente al 56 % y 22 en el género masculino con un porcentaje del 44%.

Figura 2

Rango Etario



Fuente: Elaboración propia.

La distribución poblacional según rangos etarios corresponde a un 6% en el rango de entre 18 y 25 años, el 20 % en el rango de entre 26 y 30 años, 20 % para el rango de entre 30 y 35 años, 30 % para rango de entre 40 y 55 años y el 24 % entre 45 años en adelante.

Figura 3

Estado Civil



Fuente: Elaboración propia.

El estado civil de la población se distribuye de siguiente manera: 14 personas Solteras lo que equivale al 28 %, 20 personas Casadas lo equivale al 40%, y 16 personas en unión libre lo que representa el 32% de la población.

Figura 4

Nivel académico

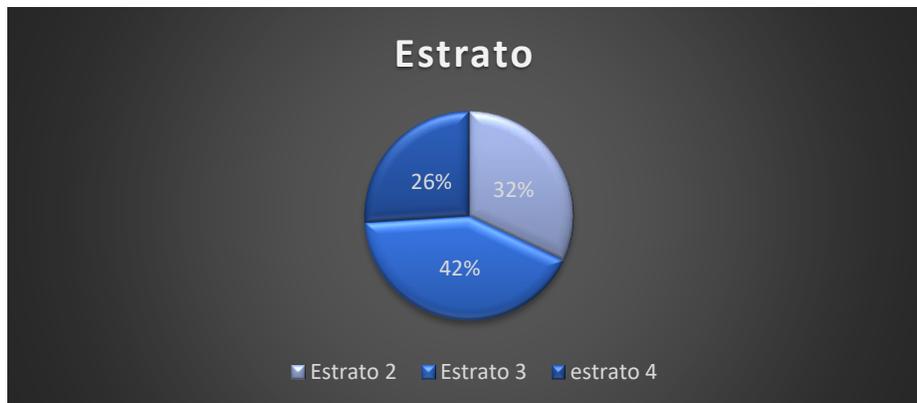


Fuente: Elaboración propia.

El nivel académico arroja que el 30 % comprendido por 15 trabajadores son técnicos normalistas, el 50 % integrado por 20 maestros son profesionales y el 20 % encuadrado por 25 docentes son especialistas.

Figura 5

Estrato socioeconómico



Fuente: Elaboración propia.

La variable de estratos del personal laboral en la institución educativa se enmarca en un 32% de la población ubicado en estrato II, un 26 % ubicado en estrato III y el 42 % restante dentro del estrato IV.

Figura 6

Vivienda



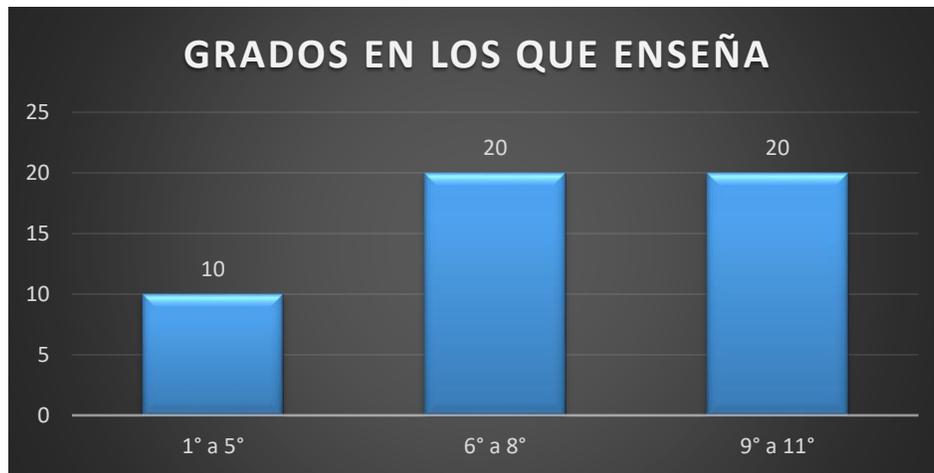
Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo que el 46% de la población cuenta con vivienda propia, el 32 % convive con contrato de arrendamiento y el 22% en patrimonio familiar.

Condiciones Laborales

Figura 7

Cargos



Fuente: Elaboración propia.

El 20 % de los maestros enseñan en básica primaria, el 40% de ellos enseñan en básica secundaria y el otro 40 % enseñan en Educación media

Figura 8

Experiencia



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la experiencia en el cargo que tienen los maestros se evidencia lo siguientes: 5 maestros tienen entre 1 y 5 años de experiencia correspondiente al 10% 10 maestros tienen entre 5 y 10 años de experiencia correspondiente al 20% 10 maestros tienen entre 5 y 10 años de experiencia correspondiente al 20% 12 maestros tienen entre 10 y 15 años de experiencia correspondiente al 24% 10 maestros tienen entre 15 y 20 años de experiencia correspondiente al 20% 8 maestros tienen entre 20 y 25 años de experiencia correspondiente al 16% 5 maestros tienen más de 25 años de experiencia correspondiente al 10 %.

Sistematización de Riesgos Psicosociales

Se empleó el siguiente recurso para el análisis de peligros psicosociales

Figura 9

Guía de peligros

1	TABLA GUÍA DE PELIGROS, POSIBLES EFECTOS Y FUENTE GENERADORA		
2	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN PELIGRO	POSIBLES EFECTOS O CONSECUENCIAS
30	Psicosocial	Gestión organizacional	4.1 DTA, Stres, riesgo cardiovascular
31		Características de la organización del trabajo	4.2 DTA, Stres, riesgo cardiovascular
32		Características del grupo social del trabajo	4.3 Lesiones por riña
33		Condiciones de la tarea	4.4 DTA, caídas, ahogamiento, atrapamiento, quemaduras
34		Jornadas de trabajo	4.5 Fatiga, stress, riesgo cardiovascular, DTA
35		Altura de los planos de trabajo	5.1 Fatiga muscular, lesiones osteomusculares (tendinitis, desgarros), lesiones por trauma acumulado

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en dimensión laboral y de salud mental como dominio y nivel de riesgo al que está expuesto el marco docente de la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca.

Tabla 5

Condiciones laborales

Dominios intralaborales	Nivel del riesgo
Relaciones sociales en el trabajo	Riesgo alto 30%
Retroalimentación del desempeño	Riesgo alto 30%
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Riesgo alto 40%
Dominio: Control sobre el trabajo	Riesgo alto 30%
Nivel de responsabilidad del cargo	Riesgo alto 40%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Riesgo alto 30%
Dominio: Demandas de Trabajo	Riesgo alto 40%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Salud mental	
Estrés	Nivel de riesgo
Sintomatología	Riesgo Alto 46%
Sintomatología	Riesgo medio 36%
Sintomatología	Riesgo bajo 18%

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados

Con base a los resultados obtenidos se puede identificar que el dominio liderazgo y relaciones sociales presenta una afectación negativa para la cual se hace necesario que se haga énfasis en el fortalecimiento de la comunicación organizacional y sus respectivos procesos. De igual manera se hace pertinente adelantar actividades en pro del manejo de fenómenos como el acoso laboral.

Luego de realizar un análisis frente a la identificación, valoración de peligro y evaluación del riesgo podemos examinar que de los cinco riesgos psicosociales que se presentan en personal docente de la Institución Educativa de Facatativá Cundinamarca. se presentan de la siguiente manera:

Tolerables: Tenemos dos riesgos de la clasificación psicosocial el cual son tolerables y se realizan actividades de seguimiento para monitorear y tener controlado estos riesgos.

Aceptables: Para este, se identifican 3 riesgos que se valoran como no aceptables o aceptables con control específico. Estos deben tener un seguimiento continuo ya que crean una alerta inminente de afectación al personal docente de la institución por riesgo psicosocial.

Por otro lado, la carencia de criterios claros frente al desempeño laboral instituye un riesgo alto de insatisfacción por parte de los maestros a las respectivas retroalimentaciones realizadas sobre su trabajo. De manera que se deberá llevar a cabo una metodología de evaluación de desempeño y retroalimentación más amena y organizada

Las condiciones laborales de los maestros de la Institución Educativa se ven expuestos a riesgos psicosociales donde el estrés ocupa una sintomatología en nivel alto para casi la mitad del personal (46 %) y riesgo medio para el 36 %, población que se convierte en foco prioritario de las intervenciones integradas dentro del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial.

Entre las causas de sintomatología para el riesgo psicosocial estrés del personal laboral en la institución educativa se encuentra el balance y la relación trabajo – vida; presión por los compromisos familiares; falta de concienciación sobre la importancia de los hábitos de vida saludables como factores protectores frente al estrés laboral como patología que afecta la calidad de vida del individuo. Referente a los indicadores de ausentismo, se evidencia un porcentaje del 41,6% de personas que han tenido alguna situación especial o

incapacidad por condiciones psicológicas, indicador que claramente enciende las alarmas y nos lleva a la búsqueda inmediata de medidas de control.

Se procede a concluir que la Institución Educativa de Facatativá necesita con urgencia adoptar las medidas de control necesarias para disminuir el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial, lo cual permite el mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes a través de la implementación Programa de Vigilancia Epidemiológica.

El análisis de los datos y la documentación de cada uno de los docentes de la institución abre paso a la identificación de elementos intralaborales y extralaborales que intervienen en el nivel de exposición a riesgos psicosociales y en el deterioro de la calidad de vida.

El constante seguimiento y registro de los instrumentos determinados en esta investigación, permite la identificación temprana de nuevos factores de riesgo, así como la visualización de la disminución de esta exposición, dadas las medidas de intervención adoptadas y el porcentaje de cumplimiento de al programa de vigilancia epidemiológica implementado.

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DE FACATATIVÁ - CUNDINAMARCA.**

INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes del mundo moderno han llevado a las empresas a replantear su dinámica organizacional como resultado de las exigencias que el mercado demanda para ser competitivas en el medio y garantizar el bienestar de todos. Estos cambios permanentes obligan al capital humano laboral a maximizar su capacidad de adaptación frente a estos cambios, en la constante búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y familiar.

No obstante, estas condiciones de exigencia en las diferentes áreas del ser humano (familiar, laboral, social, etc.), pueden en algún momento desbordar su capacidad de adaptación y causar en él, molestias psicofisiológicas resultantes de un desequilibrio psicosocial; situación que trae consigo consecuencias no saludables que actualmente son conocidas como patologías derivadas del estrés.

De acuerdo con Neisa y Colorado (2010), los índices de los factores de riesgo psicosocial en la actualidad son más significativos que antes, esto se relaciona con la calidad de vida, la salud, la influencia económica, la capacidad de producción a nivel organizacional e individual. Por esto, se han generado herramientas que permiten evaluar y comprender el contexto laboral y todo lo relacionado con ésta, que finalmente es la que determina el comportamiento del individuo y de las organizaciones a nivel laboral.

A partir de lo anterior, el Ministerio de la Protección Social (actual Ministerio de Trabajo), expidió la Resolución 2646 de julio de 2008, la cual reglamenta las responsabilidades empresariales en el tema de riesgos psicosociales, con el fin de poder identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorearlos en el ambiente laboral y también identificar de forma temprana la aparición de enfermedades a nivel psicosocial.

La Institución Educativa del municipio de Facatativá, no es la excepción ante esta realidad; por lo cual, se diseña el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta la dinámica y naturaleza de la Organización y así, dar cumplimiento a los requisitos legales en materia psicosocial y poder

implementar estrategias efectivas en pro de la salud mental de sus docentes y personal de planta.

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar en una Institución Educativa del municipio de Facatativá Cundinamarca El Programa de Vigilancia Epidemiológico para la identificación evaluación, control, monitoreo e intervención permanente del riesgo psicosocial, con el fin de preservar y/o mejorar sus condiciones de salud, trabajo y calidad de vida.

Objetivos Específicos

- Hacer seguimiento a las personas que presenten síntomas o enfermedades asociadas a los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar la efectividad de las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y el funcionamiento del sistema de vigilancia.
- Desarrollar acciones de intervención de factores psicosociales a nivel preventivo.

Alcance

Aplica a todos los colaboradores en la Institución Educativa del municipio de Facatativá Cundinamarca.

Gestión Administrativa

Es responsabilidad de la Institución disponer de los recursos necesarios para diseñar, implementar las medidas de intervención y velar por su seguimiento y registro continuo. En consecuencia, la administración de la Institución Educativa direcciona las responsabilidades entre los diversos ejecutores de la siguiente manera:

- Institución Educativa: Requiere la participación de toda la línea de dirección, colaboradores, gestión del talento humano y coordinador de seguridad y salud en el trabajo.
- Instituciones de la seguridad social: Administradora de Riesgos Laborales y Ministerio de Trabajo.

FASES

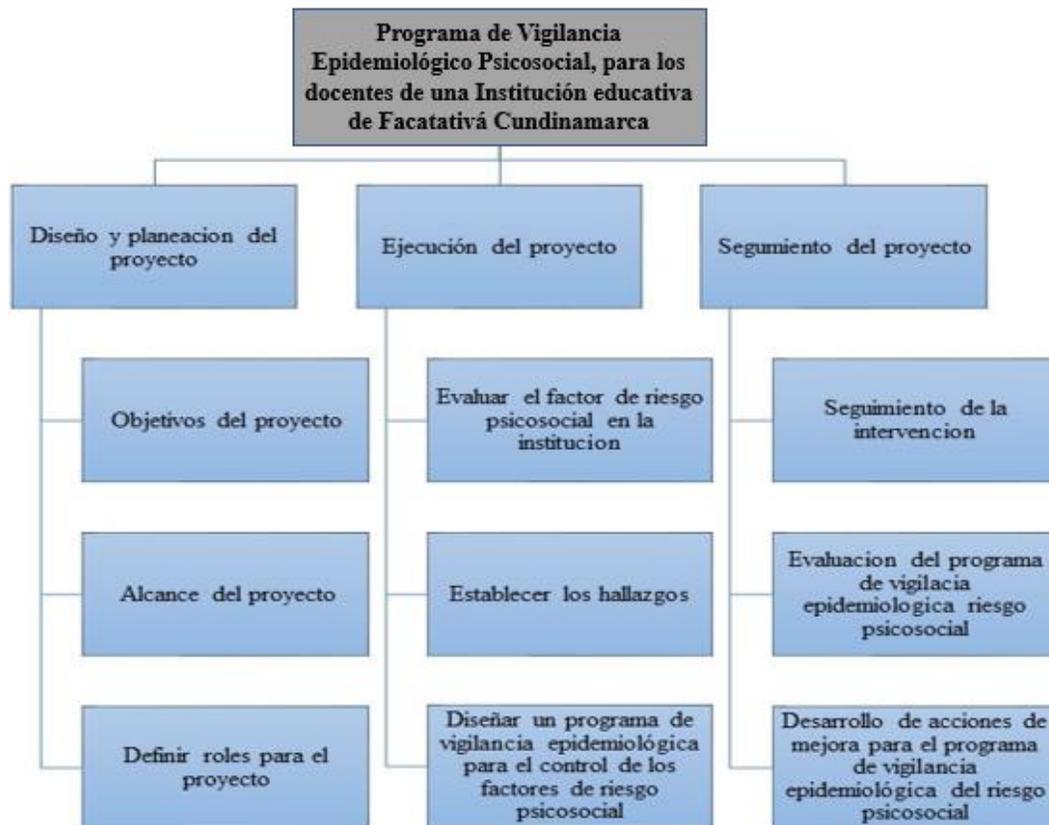
Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial se basará en el ciclo PHVA que establece cuatro fases fundamentales: PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR. El proceso se realiza de manera lineal y la finalización de un ciclo precede el inicio del siguiente:

Fase I – Planeación

- Establecer métodos para la identificación de riesgos.
- Informar a los trabajadores sobre el alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.

- Diseñar e implementar el plan de trabajo que incluya las actividades requeridas para dar cumplimiento a los objetivos.
- Coordinar actividades del Programa y el manejo a seguimientos individuales.
- Generar informes de gestión, que permitan la identificación de acciones de mejora, preventivas y correctivas del programa.

Figura 10



Ruta

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de Riesgos

La Matriz de Riesgos es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización en este caso alineándonos con los objetivos de este programa se debe tener en cuenta el riesgo psicosocial.

Figura 11

PROCESO	CAMBIO	FILTRO A SI / NO	PELIGRO				EXPOSTOS					Evaluación del Riesgo				Valoración del riesgo	Eliminación			
			CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	FUENTE GENERADORA (causas)	POSIBLES EFECTOS A LA SALUD (POSIBLES CONSECUENCIAS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	
ADMINISTRATIVO	SECRETARIA/DIRECTORES	SI	1 Biológicos	11 Virus	Áreas de trabajo	11 Virus, malestar general, astenia, adinamia, fiebre, dolor osteomusculares.	4	0	0	0	0	4	2	2	4	Bajo	100	400	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
ADMINISTRATIVO	SECRETARIA/DIRECTORES	SI	1 Biológicos	12 Bacterias	Áreas de trabajo	12 Infecciones bacterianas, Secreción mucopurulenta, malestar general, astenia, adinamia, fiebre, dolor osteomusculares.	4	0	0	0	0	4	2	2	4	Bajo	10	40	II	Tolerable

Matriz

Fuente: Elaboración propia.

Luego de la realización de la matriz IPVER en la Institución Educativa pudimos identificar que se refleja la exposición a 5 riesgos psicosocial del personal docente que enseña en las diferente áreas y cursos del colegio y se dividen de la siguiente manera:

a) Riesgos Tolerables

- **Gestión organizacional:** Esta es ocasionada por cargas de trabajo y ambiente labora y puede provocar Stress y riesgo cardiovascular
- **Características de la organización del trabajo:** Esta es ocasionada por cargas de trabajo y ambiente labora y puede provocar Stress y riesgo cardiovascular.

Como recomendación para controlar y mantener esta subclasificación se determina lo siguiente: No exceder el tiempo reglamentario laboral de trabajo a nivel

nacional, Capacitación sobre el manejo del estrés laboral, Realización de examen de estrés laboral y Evaluación de puestos de trabajo.

b) No Aceptables O Aceptables Con Control Específico

- **Características del grupo social del trabajo:** Esta es ocasionada por el ambiente laboral, relaciones interpersonales, problemas familiares y puede provocar Lesiones por riña, conflictos interpersonales.
- **Condiciones de la tarea:** Esta es ocasionada por cargas de trabajo y puede provocar Stress, riesgo cardiovascular.
- **Jornadas de trabajo:** Esta es ocasionada por cargas de trabajo y puede provocar Stress y riesgo cardiovascular.

Estas tres subclasificaciones del riesgo psicosocial entran en seguimiento ya que son los peligros más probables que pueda ocasionar una alteración en la salud del personal docente por eso se recomiendan actividades como: Capacitación sobre el manejo del estrés laboral realización de examen de estrés laboral y Evaluación de puestos de trabajo. Estos riesgos deben estar en constante monitoreo y realizar su respectivo seguimiento.

INDICADORES

➤ **Cumplimiento**

Total, actividades ejecutadas x100

Total, de actividades programadas

Esto dará como resultado el porcentaje de cumplimiento del cronograma de actividades

➤ **Cobertura**

Total, trabajadores que reciben intervención en PVE riesgo psicosocial x100

Total, de trabajadores con nivel de riesgo alto (no aceptable o aceptable con controles específicos)

Este indicador ayudara a tener el control de la población a la cual se le realizara seguimientos.

➤ **Prevalencia**

Total, casos confirmados

Total, de trabajadores x 100

Identificar la frecuencia con la cual un evento de salud se presenta en un determinado momento.

➤ **Incidencia**

de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado

total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo x100

Identificar la ocurrencia de nuevos casos de enfermedad en la población en un periodo de tiempo.

Fase II

- Promover acciones de control dentro del programa y realizar seguimiento a los indicadores.
- Aportar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del programa.
- Promover y permitir la participación de los trabajadores en el Programa.
- Informar a los trabajadores sobre el alcance y objetivos del programa, promoviendo la prevención de factores de riesgo psicosocial.
- Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo la presencia de factores de riesgo psicosocial.

- Favorecer el desempeño de los trabajadores a través del establecimiento de las condiciones de trabajo adecuadas.
- Procurar el cuidado de su salud mental, tanto en factores intralaborales como extralaborales.
- Suministrar información verídica sobre su estado de salud.
- Participar en las actividades programadas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.

Fase III - Instrumentos

- Comunicación informacional de la seguridad y salud a los empleados
- Evaluación de desempeño para intervenir el desempeño y motivación.
- Matriz de peligros los factores psicosociales.
- Registros de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Registros de exámenes médicos ocupacionales (informe de condiciones de salud).
- Registros de ausentismo por enfermedad o accidente común o laboral (base de ausentismos por incapacidad).
- Comité de convivencia laboral.
- Encuesta de clima organizacional
- Documentos de gestión humana
- Programa de inducción y formación del personal
- Manuales de convivencia, comportamiento y resolución de conflictos
- Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- Programas de bienestar dirigidos al trabajador
- Procedimiento de trámite de quejas y situaciones de acoso laboral
- Registros de capacitación en procedimientos de seguridad

Fase IV - Recursos

1. Humanos:

- Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
- Médico asesor de la ARL
- Psicólogo

2. Físicos:

- Salón de capacitación
- Computador
- Video beam
- Folletos sobre el tema a trata de la capacitación

3. Financieros:

- Apoyo Psicólogo especialista en SST
- Elementos de divulgación física
- Elementos de divulgación virtual
- Batería de Riesgo Psicosocial
- Reinversión con ARL

Responsabilidades

Administración o directivos de la Institución

- Asignar los recursos necesarios para identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los factores de riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento de las condiciones de salud y de trabajo.
- Garantizar que el personal participe en las actividades de intervenciones diseñadas para el control del riesgo.
- Hacer la revisión periódica del Programa, en particular de las recomendaciones para el control de la exposición.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Programa de Vigilancia.

Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Verificar y apoyar la adecuada implementación y actualización del presente programa.
- Asegurar una adecuada comunicación y flujo de información para el desarrollo de las actividades propuestas dentro del programa.
- Monitorear mediante indicadores, el avance del programa con el fin de orientar las decisiones de la alta dirección frente al riesgo psicosocial.
- Coordinar con las diferentes áreas las actividades de prevención y control del PVE Psicosocial.

Trabajadores

- Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales y las establecidas por el SGSST de la Institución.

- Informar de manera inmediata si detecta alguna situación que podría incrementar los niveles de los factores de riesgos psicosociales.
- Suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes ocupacionales.
- Procurar por el cuidado integral de su salud (incluso en actividades fuera del trabajo).

Administradora de Riesgos Laborales

- Ejercer vigilancia y control en la prevención de los riesgos psicosociales laborales de la Institución Educativa
- Asesorar técnicamente en el diseño del SG – SST – Vigilancia Epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial y en la disposición de mecanismos de control, mediante la asesoría en actividades preventivas y correctivas.

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos se procede a concluir que existe una necesidad de poner en marcha actividades correctivas y preventivas necesarias para atacar y reducir los factores de riesgos psicosociales para así minimizar los posibles efectos negativos sobre la salud de los docentes de la institución por exposición a riesgos.

Por otro lado, en el ámbito laboral la identificación y control de riesgos que propone la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos psicosociales hacen parte de los denominados “riesgos silenciosos” que suelen pasarse por desapercibidos, de modo que el presente trabajo se circunscribe en intenciones investigativas de darle la importancia que estos tipos de riesgo requieren con el fin de mejorar el balance laboral y vital del personal docente al tiempo que crear una mayor conciencia y alertar a los administradores del sector educacional frente a la interacción con el peligro que producen los riesgos psicosociales dentro del marco laboral educativo, lo que a largo plazo permitirá crear y potenciar una cultura de cuidado en las personas que ejerzan esta profesión.

Recomendaciones

Se recomienda a la Institución Educativa del municipio de Facatativá dar cumplimiento al Plan de trabajo del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y a la normatividad vigente aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo, asimismo, es necesario continuar con el seguimiento continuo del estado de salud de todos los funcionarios, por tanto, es necesario contar con el acompañamiento periódico de un profesional psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el trabajo que brinde el apoyo adecuado. Estas actividades y controles diseñados en la intervención de los riesgos identificados deben ser incluidos en la matriz de peligros y riesgos.

Para la alta dirección de la institución es recomendable que disponga anualmente de un presupuesto para la implementación necesaria de las actividades propuestas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.

Finalmente, se sugiere a la Institución establecer un Plan de Comunicaciones físicas y virtuales, que permitan la divulgación del Plan de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial y el reconocimiento de la totalidad de la planta docente, estudiantes y comunidad en general.

Referencias Bibliográficas

- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16(1), p.43-56. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Barca, S., Herrera, J., Castillo, M. y Melo, Y. (2017). Sistematización del programa de “Hábitos y estilos de vida saludables”, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro. *Revista Psicoespacios*, 12(20) p. 3-18. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6246915&fbclid=IwAR2SKznmG4uOY0HVjji302ZW8NjjGo9uac_G1tBqbyyxz2O4Yd-D1iMtNN8
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Ppsicosociales. Perspectiva Organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos* 20(40), p.159-172. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2017000200011
- Carvajal, M. y Ramírez, V. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional. [Tesis de posgrado/Universidad Tecnológica de Pereira]. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2577/6136286132C331.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, I. y Santana, M., Valeta, A., Alvis, L. y Romero, E. (2011) Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 29(4), p. 363-371. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522002.pdf>
- Cauvi, S. (2019). *Relación entre el estado nutricional y estilos de vida saludable de los trabajadores administrativos de la sede principal del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), Lima – Perú 2018*. [Tesis de pregrado/Universidad Científica].

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1139/TL-Cauvi%20S-embargo.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

- Contreras, F., Juárez, F. y Barbosa D. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* 18(2), p. 7-17.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>
- Cuchiye, K. y Guanuchi, C. (2020). *Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las Instituciones interculturales bilingües del distrito de educación Nabón – Oña 01D05, en el cantón Nabón durante el período junio – octubre del 2020*. [Tesis de pregrado / Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>
- Decreto 1562 de 2012 [Con fuerza de Ley]. Por la cual se modifica la el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2014.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Esclava, J.C. (2002). Promoción y prevención en el Sistema de Salud en Colombia. *Revista Salud Pública*. 4(1), pp. 1-12.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v4n1/v4n1a01.pdf>
- De La Guardia, Mario. y Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results* 5(1), p. 81-90.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081
- Fernández, V. y Longás, J. y Chamarro, A. y Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 31 (3), p.175-185.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231343095006>
- Gaete, V. (2015). Desarrollo psicosocial del adolescente. *Revista chilena de pediatría*, 86 (6), p.436-443. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rcp/v86n6/art10.pdf>

- Galdeano, H., Godoy, P. y Esteve, I. (2006). ¿Es bueno el nivel de salud psicosocial de los profesores de educación secundaria? *Atención Primaria* 38(2), p. 129-30.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7679822/>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, R. Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 32 (3), p.173-82.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>
- Gaxiola, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues* 6(1), p.79-88.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07802014000100006
- Herruzo, B., Martín, J., Molina, G., Romero, M., Sanz, J. y Moreno, R. (2017). Promoción de la salud en el lugar de trabajo. Hábitos de vida saludable y factores de riesgo cardiovascular en trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* 26, 9-21.
<http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v26n1/1132-6255-medtra-26-01-00009.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Promover hábitos y estilos de vida saludables es una de las prioridades del Ministerio de Salud* [Boletín de prensa].
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Promover-habitos-y-estilos-de-vida.aspx>
- Ministerio del Trabajo [Mintrabajo]. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis de pregrado/Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. [Boletín de prensa]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. *Inactividad física: un problema de salud pública mundial*. Organización Mundial de la Salud [OMS].

https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/#:~:text=Al%20menos%20un%2060%25%20de,las%20actividades%20laborales%20y%20dom%C3%A9sticas.

- Otáñez, J. (2017). Efectos de los estilos de vida saludables en las habilidades sociales en jóvenes. *Rev Esp Cienc Salud* 20(2), p. 5-11. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=82567>
- Quillas, Ruth., Vásquez, Cesar. y Cuba, M. (2017). Promoción de cambios de comportamiento hacia estilos de vida saludable en la consulta ambulatoria. *Acta Médica Peruana*, 34(2), p.126-131. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000200008
- Redondo, P. (2004). Prevención de la enfermedad. Caja Costarricense de Seguro Social Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social. https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo_07_-_niveles_de_preencion.pdf
- Sarabia, M., Vásquez, L. y Espeso, N. (2005). Estilos saludables de vida y su relevancia en la salud del individuo. Instituto Superior de Ciencias médicas. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v5n2/hmc060205.pdf>
- Torres, A., Solís, O., Rodríguez, C., Moguel, J. y Zapata, G. (2017). Hábitos alimentarios y estado nutricional en trabajadores de la industria petrolera. *Rev. Horizonte Sanitario* 16(3) p.183-190. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n3/2007-7459-hs-16-03-00183.pdf>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 32(2), p. 67-74. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000200001
- Velásquez, S. (2013). Hábitos y estilos de vida saludable. Universidad Autónoma del Estado Hidalgo. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14882>
- Villar, M. (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. *Acta Médica Peruana*, 28(4), p. 237-

241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172011000400011

Apéndice

Índice de Tablas

Tabla 1	27
Tabla 2	27
Tabla 3	35
Tabla 4	35
Tabla 5	41
Tabla 6	42

Índice de Figuras

Figura 1	37
Figura 2	37
Figura 3	38
Figura 4	38
Figura 5	39
Figura 6	39
Figura 7	40
Figura 8	40
Figura 9	41
Figura 10	49
Figura 11	50

Anexos

Anexo 1

Diagnóstico

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN																			
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
• Identificación del proyecto																				
➢ Definir PVE																				
• Objetivos del proyecto																				
➢ Establecer objetivo general																				
➢ Establecer objetivos específicos																				
• Avance del proyecto																				
➢ Definir la institución en la cual se ejecutara el PVE																				
• Definir roles para el proyecto																				
➢ Definir rol de los maestros de la institución																				
➢ Definir rol de los encargados del proyecto																				
• Definir metodología para la ejecución del proyecto																				
➢ Se ejecutara el PVE bajo el ciclo PHVA																				
• Evaluar el factor de riesgo psicosocial en la institución																				
➢ Matriz de peligro																				
• Análisis de los hallazgos.																				
➢ Informes de los procesos de intervención psicosocial ejecutados																				
➢ Perfiles de oficio																				
• Establecer un programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial																				
➢ Resultados de encuesta de clima organizacional																				
➢ Entrevista a personal de recursos humanos																				
➢ Entrevista a jefes																				
➢ Entrevista a trabajadores escogidos aleatoriamente																				
➢ Observación directa																				
➢ Documentos procesos de gestión humana																				
➢ Procesos de selección																				
➢ Programa de inducción y formación del personal																				
➢ Sistema de evaluación del desempeño																				
➢ Procedimientos de gestión del cambio																				
➢ Procedimientos de comunicación																				
➢ Manuales de convivencia, comportamiento y resolución de conflictos																				
➢ Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas																				
➢ Programas de bienestar dirigidos al trabajador																				
➢ Procedimiento de trámite de quejas y situaciones de acoso laboral																				
➢ Registros de capacitación en procedimientos de seguridad																				
➢ Bases de datos de ausentismo																				
➢ Bases de datos de accidentalidad																				
➢ Diagnóstico de condiciones de salud																				
➢ Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso																				
➢ Informes de evaluaciones de puesto																				
➢ Estudios de puesto de trabajo realizados																				
• Identificar individuos que requieren intervención en control del riesgo psicosocial																				
➢ Resultados del diagnóstico psicosocial																				
➢ Bases de datos de ausentismo																				
➢ Bases de datos de accidentalidad																				
➢ Diagnóstico de condiciones de salud																				
➢ Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso																				
➢ Informes de evaluaciones de puesto																				
➢ Información sociodemográfica																				
➢ Estudios de puesto de trabajo realizados																				
➢ Informes de convivencia																				
➢ Otros sistemas de vigilancia epidemiológica																				
• Intervención de los factores psicosociales y sus efectos: Definición de prioridades en los individuos y en las condiciones de trabajo.																				
➢ Informes de convivencia																				
➢ Otros sistemas de vigilancia epidemiológica																				
➢ Condiciones intralaborales																				
➢ Condiciones extra laborales																				
➢ Condiciones individuales																				
• Seguimiento de la intervención																				
➢ Documentar hallazgos.																				
• Evaluación del programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial																				
➢ Documentar opciones de mejoras																				
• Desarrollo de acciones de mejora para el programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial																				
➢ Desarrollar actividades para corregir los hallazgos.																				

Fuente: Elaboración propia.