

**Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para una Institución
Educativa en Sibaté**

**Paula Daniela García Gutiérrez, Shirly Vanessa Gómez Arteta, Mayra Alejandra Pérez
Isaza**

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

**Yohanna Milena Rueda Mahecha
Especialista en Administración en Salud Ocupacional**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga
División de Ingenierías y Arquitectura
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

2025

Agradecimientos

Primeramente, agradecemos a Dios por brindarnos la sabiduría y la paciencia necesarias para culminar este trabajo, incluso frente a los contratiempos que se presentaron. En segundo lugar, expresamos nuestra gratitud a nuestros padres por su apoyo incondicional, a lo largo de este proceso. Asimismo, extendemos nuestros agradecimientos a la universidad por proporcionarnos las herramientas académicas, los espacios de formación y el acompañamiento profesional que hicieron posible el desarrollo de este proyecto.

Contenido

Introducción	10
1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolla la Consultoría	11
2 Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial.....	11
2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría.....	11
2.2 Justificación.....	14
3 Objetivos.....	16
3.1 Objetivo general	16
3.2 Objetivos específicos.....	17
4 Marco referencial.....	17
4.1 Antecedentes	17
4.2 Marco teórico	21
4.3 Marco conceptual	25
4.4 Marco legal.....	26
4.5 Marco normativo	28
5 Diseño metodológico.....	29
6 Cronograma	33
7 Presupuesto.....	35
8 Aspectos éticos	35
9 Desarrollo	35
7.1 Diagnóstico.....	58
7.2 Marco normativo	59
7.3 Alcance.....	60
7.4 Objetivos	61

7.5 Plan de mejora.....	61
10 Lecciones aprendidas.....	75
11 Conclusiones.....	76
Referencias.....	78

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa.</i>	11
Tabla 2. <i>Cronograma de la propuesta</i>	33
Tabla 3. <i>Presupuesto de la propuesta</i>	35
Tabla 4. <i>Indicador de satisfacción laboral</i>	70
Tabla 5. <i>Indicador de reducción de riesgos psicológicos</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. <i>Indicador de reducción de sobrecarga mental</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. <i>Indicador de mejora en autonomía laboral</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. <i>Indicador de conciliación vida laboral-familia</i>	¡Error! Marcador no definido.

Lista de figuras

Figura 1. <i>Sexo</i>	36
Figura 2. <i>¿Qué edad tiene?</i>	36
Figura 3. <i>Municipio, departamento o ciudad donde se encuentra ubicado su lugar de trabajo.</i> 37	
Figura 4. <i>¿Cuál es su cargo en la institución?</i>	37
Figura 5. <i>¿Puede hacer su trabajo con tranquila y tenerlo al día?</i>	38
Figura 6. <i>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?</i>	39
Figura 7. <i>En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?</i>	40
Figura 8. <i>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?</i>	40
Figura 9. <i>¿Su trabajo requiere atención constante?</i>	41
Figura 10. <i>¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</i>	42
Figura 11. <i>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero/a?</i>	43
Figura 12. <i>¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?</i>	44
Figura 13. <i>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</i>	45
Figura 14. <i>¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?</i>	45
Figura 15. <i>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</i>	47
Figura 16. <i>¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</i>	48
Figura 17. <i>¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?</i>	49
Figura 18. <i>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</i>	50
Figura 19. <i>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</i>	51
Figura 20. <i>¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?</i>	52
Figura 21. <i>¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?</i>	53
Figura 22. <i>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.</i>	54

Figura 23. *Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? 56*

Figura 24. *¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)..... 57*

Resumen

Este trabajo presenta el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial, desarrollado mediante una consultoría en una institución educativa de Sibaté, Cundinamarca. A partir de la aplicación del instrumento ISTAS-21, se identificaron varios factores protectores y riesgos psicosociales significativos, entre ellos la sobrecarga mental, la baja autonomía, la expresión emocional y las dificultades de equilibrio de la vida laboral y familiar. Con base en estos hallazgos, se estructuró un plan de mejora que incluye intervenciones primarias, secundarias y terciarias dirigidas a mitigar los factores de riesgo y fortalecer los elementos protectores. Asimismo, el diseño del programa integra un sistema de indicadores que permite evaluar su efectividad en la disminución de los factores de riesgo, en concordancia con el marco normativo vigente en Colombia. Por otra parte, el trabajo se desarrolló bajo una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo, incorporando fases diagnósticas, de planificación, aplicación y evaluación. Se proponen actividades específicas por dimensión de riesgo, recursos, responsables, cronogramas e instrumentos de seguimiento, con el fin de generar un entorno laboral más saludable, productivo y humano para los trabajadores de la institución educativa.

Palabras clave: riesgo psicosocial, plan de mejora, programa de prevención, salud mental

Abstract

This paper presents the design of a psychosocial risk prevention programme, developed through a consultancy in an educational institution in Sibaté, Cundinamarca. Based on the application of the ISTAS-21 instrument, several significant protective factors and psychosocial risks were identified, including mental overload, low autonomy, emotional expression and difficulties in balancing work and family life. Based on these findings, an improvement plan was structured that includes primary, secondary and tertiary interventions aimed at mitigating risk factors and strengthening protective elements. Likewise, the design of the programme integrates a system of indicators to evaluate its effectiveness in reducing risk factors, in accordance with the current regulatory framework in Colombia. Furthermore, the work was developed under a descriptive methodology with a quantitative approach, incorporating diagnostic, planning, implementation and evaluation phases. Specific activities are proposed by risk dimension, resources, people in charge, chronograms and monitoring instruments, in order to generate a healthier, more productive and humane work environment for the workers of the educational institution.

Keywords: psychosocial risk, improvement plan, prevention programme, mental health.

Introducción

El laboral en Colombia responde a una realidad con presencia de riesgos psicosociales latente, Salamanca Velandia & Garavito Santander (2021), resaltan la necesidad inmediata de crear acciones que mitiguen las secuelas directas; lo anterior que, se proyecta la visión del ámbito educativo cómo es en el caso de la siguiente consultoría. En esta medida la institución educativa inicia a ser objeto de estudio, pues en los últimos meses, aunque no hay indicios de gravedad en lo que refiere a presencia de riesgos psicosociales, si es necesario de manera preventiva establecer un plan de acción formal que responda a las necesidades, seguido al hecho de reconocer que no cuentan con ningún tipo de acciones que estén enfocadas en trabajar de manera integral y real estas situaciones.

A partir de lo anterior se estructura el Diseño de un Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial sugerido en la resolución 2646 de 2008 donde clarifica la identificación, evaluación y prevención de riesgo psicosocial en ambientes laborales, así pues la siguiente consultoría tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución educativa confesional en Sibaté, adicionando también el interés por proteger la salud mental de los trabajadores trabajando en variables cómo expresión emocional, creación de espacios colaborativos, expresión emocional, entre otros factores que contribuyan al clima organizacional.

1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolla la Consultoría

Tabla 1. *Identificación de la empresa.*

Razón social	Descripción
Nombre representante legal	Diego Felipe Barbosa Sabogal
Nit	860033996-2
Municipio	Na
Departamento	Cundinamarca
Dirección	
Teléfono	
Sucursales o agencias	Única
Nombre de la ARL	
Clase de riesgo asignado por la ARL	Clase 1 (riesgo mínimo)
Código de la actividad económica siiu	853
Actividad económica	educación

2 Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial

2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría

Entrando en el contexto actual de la empresa, en los últimos meses se evidenció la necesidad de reestructurar en un noventa por ciento (90%) la planta institucional, abarcando a administrativos, docentes y directivos. En diálogo con padres y estudiantes, durante el periodo 2024 se evidencio de manera constante estados de malestar emocional en el cuerpo docente a nivel general, lo cual se proyecta la falta de resolución adecuada de conflictos, falta de seguimiento al debido proceso, falta de comunicación asertiva, aumento de emocionalidad reactiva en situaciones de alta demanda emocional y expresividad inadecuada, entre otros.

Sin embargo, estos factores no impactan directamente el ejercicio docente en el aula, pero si afectan el clima organizacional entre las diversas dependencias generando tensiones y dificultades en el trabajo en equipo. Por esta razón, la institución afronta la responsabilidad de mantener un ambiente organizacional seguro y adecuado, con espacios para la comunicación, la fraternidad, el diálogo y la resolución de conflictos; permitiendo establecer factores protectores que reduzcan el riesgo de estrés laboral y psicosocial.

Dado que estas problemáticas también han impactado la precepción de los padres de familia y estudiantes, quienes evidencian una falta de organización administrativa estable que garantice la calidad educativa, ya que, esto afecta los resultados académicos, disminuye la población educativa y genera condiciones propicias para el estrés laboral en los docentes y administrativos. Además, de generar en la nueva planta docente una carga emocional debido a la inconformidad manifestada por los padres de familia con la administración anterior, lo que afecta su desempeño en el aula.

Por tal motivo, en los últimos meses, la institución ha experimentado un incremento en la rotación docente, un aumento de quejas relacionadas con el ambiente laboral y altos niveles de estrés en el personal educativo. Así mismo, se ha evidencia que en la gestión administrativa no ha logrado encaminar los procesos bajo los mismos parámetros ni de manera eficiente los procesos en los cuales se deben tener atención integral las dependencias correspondientes a Enfermería, Coordinación, Orientación y Capellanía (área de bienestar estudiantil), lo que ratifica la ausencia de trabajo en equipo, diálogo constante y liderazgo efectivo.

Es relevante destacar que actualmente el colegio no cuenta con ningún tipo de acción sistematizada enfocada en un programa de riesgo psicosocial. Esto dificulta aún más la identificación de algún impacto en la implementación de estrategias anteriores para optimizar la

calidad de vida de los trabajadores. La implementación de un programa de riesgo psicosocial proporcionaría herramientas más estructuradas para identificar, evaluar y mitigar factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Así mismo, permitirá establecer protocolos más claros para la comunicación efectiva, resolución de conflictos y apoyo emocional entre los colaboradores, aspectos que actualmente son deficientes en la institución y que impactan directamente en la calidad del servicio educativo brindado.

Según Chacón (2023), Colombia ha sido catalogado como el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica hasta el año 2023. Como medida de contingencia, se propone la creación de acciones enfocadas en prevenir riesgos psicosociales, lo que cuestiona la necesidad de abordar las problemáticas presentadas en la administración anterior. Estas dificultades se originan por la falta de condiciones laborales estables a nivel individual, social y económico, afectando tanto a los docentes como al personal administrativo, quienes prestan un servicio directo a la población estudiantil.

Es importante destacar que estos profesionales no solo cumplen con funciones administrativas estandarizadas, sino que también ejercen un rol docente, atendiendo las vulnerabilidades de la población estudiantil. Esta situación aumenta la demanda emocional sobre ellos, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar. Por lo tanto, innovar en el bienestar del personal, desde la prevención y promoción, puede mejorar significativamente el éxito académico de los estudiantes, reducir el ausentismo laboral y promover el sentido de pertenencia de la institución.

Por otro lado, Trujillo (2000), asegura que, en los últimos años, el estrés y el deterioro del entorno laboral aumentan entre los docentes de educación secundaria y superior. Esto se debe a condiciones insatisfactorias de trabajo, baja calidad de vida, relaciones interpersonales conflictivas

entre colegas y administrativos, falta de incentivos y sobrecarga de tareas. Estas circunstancias condicionan el desempeño de los profesionales en la docencia.

En relación con lo anterior, Paniagua (2016) destaca la estrecha relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, ambos asociados a la salud física y mental. Su investigación evidencia que gran parte de la comunidad docente se encuentra bajo niveles altos de estrés en su día a día.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el establecimiento de un programa de riesgo psicosocial en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores en una institución educativa confesional en Sibaté?

2.2 Justificación

En la actualidad, diversas instituciones, incluyendo las del sector educativo, enfrentan altos niveles de estrés y riesgo psicosocial entre sus trabajadores. Factores como la carga laboral excesiva, falta de reconocimiento, presión por cumplimiento de metas y las condiciones laborales poco favorables generan consecuencias en el desempeño individual y colectivo. Estas situaciones afectan directamente el clima organizacional y pueden generar ausentismo, rotación de personal, insatisfacción laboral y una disminución notable en la productividad. Por ello, resulta urgente reconocer que el bienestar de los trabajadores afecta directamente en la eficiencia operativa, estabilidad del personal y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Referente a lo anterior, diversos estudios en el ámbito educativo han evidenciado la necesidad de intervención frente a estos factores. Esto se evidencia en la investigación llevada a cabo por Paniagua (2016), en la cual se evidencio que existía una estrecha relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, ambos asociados a la salud tanto física como mental, evidenciando

que gran parte de la comunidad docente se encontraba bajo niveles de carga emocional muy altos en su día a día.

Dicha investigación reveló que el nivel promedio de estrés laboral en docente fue de 96,36 %, clasificado como un nivel intermedio, superando el umbral de riesgo definido. Es importante destacar que los participantes se distribuyeron equitativamente entre los diferentes niveles de estrés: un 33, 1% de los encuestados reportó niveles de estrés bajo (puntajes entre 0 y 63.69); el 33.1% niveles de estrés intermedio con puntajes entre 63.7 y 119.46 (Paniagua, 2016).

Otras perspectivas que se proponen es Carrera Castillo et al. (2021) mencionando la mala gestión en asignación de tareas y el estrés por cumplir los estándares de la demanda con carencia de material, son variables que propagan el estrés y afectan la satisfacción laboral de los docentes. Matabanchoy et al. (2020) refiere al 80% de los docentes en un centro educativo rural en Pasto presentan niveles altos de estrés laboral, lo que subraya la necesidad de intervenciones que respondan a la necesidad del contexto.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de contar con programas preventivos que aborden de manera integral los riesgos psicosociales, especialmente en contextos escolares donde el impacto del bienestar docente repercute directamente en la calidad educativa.

Desde la perspectiva normativa, esta necesidad se encuentra respaldada por la Resolución 2646 de 2008, la cual define pautas para la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo. Esta normativa exige la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de acciones para prevenir afectaciones a la salud mental y emocional de los trabajadores. Implementar un programa en esta línea no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también fomenta a la mejora continua del ambiente laboral.

Así mismo, se opta por un enfoque preventivo en lugar de uno correctivo o reactivo, dado que la prevención permite actuar antes de que los riesgos psicosociales generen consecuencias graves sobre la salud física y mental de los trabajadores e incluso sobre el clima organizacional. Mientras que los enfoques correctivos o reactivos intervienen cuando el daño ya ha ocurrido, el enfoque preventivo contribuye a minimizar los factores desencadenantes del malestar laboral y ayuda a promover una cultura de cuidado continuo y reduce significativamente los costos humanos, económicos y organizacionales asociados a la atención tardía de estos riesgos.

Frente a esta situación, se propone diseñar un programa de prevención de riesgos psicosocial en una institución educativa. Este programa buscará priorizar el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes, reducir los efectos negativos del estrés y promover un entorno laboral saludable y eficiente. A través de un enfoque integral e incluirá metodologías tanto individuales como grupales e institucionales para abordar las necesidades específicas del personal, con un enfoque preventivo que pretende no solo optimizar el rendimiento y productividad del personal docente, sino también fortalecer una cultura organizacional que valore el bienestar y desarrollo humano.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución educativa confesional en Sibaté.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución educativa mediante un instrumento de recolección de información a través de encuestas.

Definir el marco normativo, el alcance y los objetivos del programa de prevención de riesgo psicosocial.

Diseñar un plan de mejora que responda a estrategias de intervención enfocadas en la prevención y mitigación de los factores de riesgos psicosociales.

Diseñar un sistema de indicadores y metas específicas para medir la efectividad del programa de prevención de riesgo psicosocial.

4 Marco referencial

4.1 Antecedentes

A nivel internacional, los riesgos psicosociales en el ámbito docente han sido temas diversas investigaciones, debido al impacto que generan en la salud mental, desempeño laboral, satisfacción laboral y calidad de vida. Asimismo, estos estudios han identificado factores como la carga laboral, el clima organizacional y condiciones de trabajo como elementos que contribuyen a la generación de estrés y desgaste profesional en los docentes.

Según informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral en el sector educativo ha ido en aumento, afectando el bienestar de los docentes en diversas regiones del mundo. Por otro lado, Valle et al., (2024), señalan la importancia de garantizar el bienestar psicológico en el ámbito laboral docente, lo cual requiere un análisis sistemático de los factores de riesgo psicosocial y desgaste ocupacional, lo que resalta la necesidad de diseñar programas de prevención, intervención y promoción del bienestar

psicológico, con el propósito de crear un mejor ambiente donde el docente sea capaz de desempeñar su labor de manera eficiente.

A nivel nacional, los estudios y la prevención de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral han creado relevancia en los últimos años, especialmente en la salud de los trabajadores, en el desarrollo y productividad de las empresas. Según Torres et al, (2015), los trastornos psicosociales, como la depresión, la ansiedad y las conductas adictivas, están estrechamente relacionados con el ambiente laboral, provocando efectos fisiológicos que afectan el bienestar de los empleados, tales como cambios en el ritmo cardíaco, la respiración, la sudoración y la tensión muscular

Asimismo, desde otro enfoque relacionado con el estrés laboral y los riesgos psicosociales han sido reconocidos como factores que impactan negativamente la salud de los trabajadores en el sector de la educación. Según el Ministerio de Salud y Protección Social, (2013), los docentes son un grupo por desarrollar trastornos relacionados con el estrés, debido a la carga laboral, la presión por cumplir con las expectativas académicas y la relación constante con estudiantes, padres y directivos. Estas condiciones pueden generar problemas tanto en la salud física como psicológica.

En este sentido, varias investigaciones han implementado programas de prevención del estrés en las instituciones educativas que buscan establecer estrategias preventivas que incluyan tanto el diagnóstico de los factores de riesgo como el diseño de programas de intervención para mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral.

A nivel regional, en el municipio de Girardot, se desarrolló un estudio descriptivo con diseño transversal en el que se llega a la identificación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral para docentes de un establecimiento de educación pública en Cundinamarca, donde se resalta la necesidad de crear estrategias estandarizadas enfocadas a la prevención de riesgos

emocional, mental y social buscando promover entornos saludables que permitan la sana convivencia laboral y genere un entorno protector (Ortiz, 2017). Por otro lado, López et al, (2021) realizan una investigación en cuatro organizaciones dentro de las cuales se encuentra una en Cundinamarca, luego de realizar entrevistas semiestructuradas para reconocer el concepto que adquieren de la gestión de riesgo psicosocial evidenciando variabilidad en los procesos, donde se ejerce en efecto la actividad para cumplimiento de la agenda, pero no se logran de manera eficiente los objetivos de prevención, por lo cual se reconoce la necesidad de enfocarlos y estructurarlos de manera clara y organizada, de manera tal que no solo se cumpla el requisito en presencia sino también el alcance y eficiencia.

De acuerdo con lo anterior muchos programas han surgido para cumplir las necesidades de bienestar de los empleados, identificando que un entorno laboral saludable es fundamental, esto contribuye de manera positiva a la productividad y al clima organizacional. En la ciudad de Manizales, se encuentra un estudio de investigación realizada por Del Toro et al (2011), que está centrada en el análisis del clima organizacional que ha tomado relevancia en varias instituciones, inicialmente en el ámbito educativo y desarrollo infantil, una investigación reciente abordó el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) del barrio San José

Este análisis busca identificar los medios que afectan el clima laboral en el entorno específico y, a partir de los resultados, comprender los niveles de satisfacción laboral entre los empleados. Con base en el diagnóstico obtenido, se da a estructurar una propuesta de intervención que aborda los factores de insatisfacción, promoviendo así un ambiente laboral saludable y productivo en el CDI y potencialmente en otras instituciones de la región. El enfoque presentado

resalta la importancia de las condiciones laborales dentro de la realidad manizaleña, contribuyendo a la mejora del bienestar institucional en el sector.

Por otra parte, en la ciudad de Medellín, se ha realizado una investigación significativa liderada por Trujillo (2009) sobre el clima organizacional en COOMEVA EPS Integrados IPS. Este estudio se enfoca en evaluar el clima laboral de 157 trabajadores de diversas áreas, incluyendo medicina, enfermería, odontología y administración, en las sedes ubicadas en bello Antioquia y el Hospital Pablo Tobón Uribe, para llevar a cabo la evaluación, diseñaron y validaron un instrumento, el cual fue sometido a juicio por expertos, asegurando así la construcción. El anterior proceso presentó un diagnóstico claro del clima organizacional en las instituciones de salud, contribuyendo a la comprensión de los temas que afectan el bienestar laboral en el contexto regional.

A nivel local, Cardona González et al, (2020), destaca su enfoque dirigido a hacia la formulación de un programa de bienestar Centro Educativo Internacional Oasis, ubicado en Bogotá. Este programa tiene como objetivo principal implementar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral de los trabajadores, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la cultura organizacional dentro de la empresa, así como el cumplimiento de metas institucionales.

Dado que, se ha demostrado que un ambiente laboral es un factor determinante en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores. Por ello, el programa incluye actividades que fomenten un entorno laboral saludable que incentive la productividad y el desarrollo de actividades que no solo mejoren el trabajo en equipo, sino que también ayuden a desarrollar habilidades adicionales entre los empleados. Esto incluye la creación de un sistema de estímulos y compensaciones para los trabajadores, alineado con sus expectativas y necesidades.

Así mismo, se espera que la implementación del programa dentro del centro educativo tenga un impacto positivo en los resultados de la empresa, favoreciendo el cumplimiento de metas y aumentando la satisfacción de los trabajadores. A través de actividades extracurriculares y un sistema de recompensas, se busca fortalecer los vínculos laborales y mejorar la gestión de la organización, contribuyendo así a un entorno laboral más colaborativo y satisfactorio.

4.2 Marco teórico

El entorno laboral de los docentes posee un alto nivel de complejidad, a lo que con el tiempo se han ido sumando una serie de demandas sociales como el aumento del estrés y condiciones de trabajo insatisfactorias, lo que nos lleva a la manifestación de problemas de salud física y mental. Puesto que, las condiciones laborales, van desde el incremento de horas extras, aumento de exigencias, relaciones interpersonales conflictivas entre colegas y falta de incentivos.

En este contexto, es pertinente examinar una serie de teorías que abordan temas como el bienestar laboral en el ámbito laboral docente. Para profundizar en esta temática, se consideró necesario analizar la Teoría de Dos Factores de Herzberg. Esta teoría afirmaba que la satisfacción de las personas estaba influenciada por dos factores determinantes vinculados a las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.

El primer factor era el de higiene, que correspondía al entorno laboral y, aunque su presencia no llevaba a la motivación, su ausencia sí provocaba insatisfacción. Estos incluían condiciones laborales como el salario, relación con compañeros y seguridad laboral. La otra variable determinante eran factores de motivación, que no provocan insatisfacción si estaban ausentes, pero su presencia podría aumentar significativamente la satisfacción laboral. Estos

factores estaban vinculados con tareas relacionadas al cargo de trabajo, ascensos, responsabilidades y reconocimiento (Madero Gómez, 2019).

Siguiendo con la exposición de teorías, la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL) explica cómo las demandas y los recursos laborales condicional la productividad y bienestar de los trabajadores. Las demandas laborales eran aspectos físicos, sociales y organizacionales, como cargas de trabajo y la presión por cumplir con metas, que podían ser estresantes; causando agotamiento y problemas de salud.

Por otra parte, los recursos laborales, abarcaban aspectos psicológicos, físicos, organizacionales y sociales, que estaban relacionados al factor motivacional como oportunidades de crecimiento personal y profesional, autonomía, apoyo social y ambiente de trabajo positivo. La combinación de altas demandas y pocos recursos laborales podría llevar a los trabajadores a sufrir enfermedades como el burnout. Sin embargo, si se proporcionaban los recursos suficientes, se podía compensar el efecto de las altas demandas y así mantener un mejor bienestar para los trabajadores, es decir, los recursos eran extremadamente importantes para mitigar los efectos negativos de las demandas (Vizoso, 2022).

También está, la teoría del estrés laboral de Karasek, propone un modelo de demanda-control que se centraba en la interacción de demandas psicológicas del trabajo y el control que los trabajadores tienen sobre sus funciones. El control hacía referencia al cómo se trabajaba, donde contaba con dos componentes: las oportunidades para desarrollar las habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el desempeño laboral. Las oportunidades de desarrollar estas habilidades propias eran básicamente para obtener una mejora de habilidades adecuadas para llevar a cabo las tareas y desempeñarse eficazmente, y así mejorar continuamente, al grado que el trabajo permitía al trabajador desarrollar la capacidad de aprendizaje, y creatividad. En cambio, la

autonomía se refiere a la capacidad de decisión y libertad que tenían los trabajadores sobre sus propias tareas y cómo ejecutarlas.

Según la teoría de Karasek, las demandas psicológicas se caracterizan por un enfoque esencialmente cuantitativo, como el volumen de trabajo en relación con el tiempo que disponía y contaba el trabajador para llevarlo a cabo (presión del tiempo), es decir, exigencias psicológicas que el trabajo tiene en sí para el trabajador. Como se dice anteriormente se refiere al volumen de trabajo, la presión del tiempo, el nivel de atención exigido y las interrupciones, que acompañan diversas tareas. A lo que Karasek determina cuatro condiciones de riesgo psicosocial: trabajos de tensión alta, trabajo activo, trabajos de poca o baja tensión, y trabajos pasivos (Chiang Vega et al, 2013).

Así mismo, La Teoría de las necesidades de Maslow, se organiza en una pirámide de cinco niveles de necesidades humanas, debían ser satisfechas de abajo hacia arriba. En primer nivel estaban las necesidades fisiológicas, estas se referían a aspectos vitales para la supervivencia como respirar, alimentarse, agua y dormir. En el contexto laboral, en condiciones de trabajo adecuadas para cubrir dichas necesidades. En el segundo nivel, estaban las necesidades de seguridad, que se orientaban a la seguridad física, emocional, estabilidad y la protección. En el ámbito laboral, esto se refería a la estabilidad laboral, un ambiente de trabajo seguro, y la protección contra riesgos laborales.

En el tercer nivel, eran las necesidades sociales: Lo que estas necesidades implican era el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales. En el trabajo, esto se reflejaba en la interacción con colegas, la camaradería y la integración en equipos de trabajo. En el cuarto nivel, estaban las necesidades de estima: Que se relacionaban con el reconocimiento y el respeto. En el

entorno laboral, esto incluía el reconocimiento de los logros, el respeto de los compañeros y superiores, y la valoración del trabajo realizado.

Por último, el quinto nivel, eran necesidades de autorrealización: Se referían a la realización personal y el desarrollo del potencial propio. En el ámbito laboral, esto implicaba oportunidades de desarrollo profesional, crecimiento personal, y el cumplimiento de metas y objetivos personales en el trabajo.

De igual forma, que la Teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo, se caracterizó por mostrar diferentes propuestas que iban desde la satisfacción social y emocional de los trabajadores hasta su entorno laboral teniendo un impacto importante en su productividad. En el caso de los factores sociales, como la integración y comportamiento social, Elton Mayo descubrió que los niveles de producción del trabajador dependían de la integración social, donde el empleado no actúa solo o aislado, sino como miembro de un grupo social, debido a su conducta ligada por normas, estándares sociales y el bienestar o entorno que lo rodeaba en un ambiente colaborativo. De esta forma, su trabajo se convertía en una actividad grupal promoviendo el apoyo y el trabajo en equipo. También estaban los grupos informales, que se constituían dentro de la organización de las empresas, que muchas veces iban en contra de la organización formal establecida por la dirección de empresa, donde estos grupos llegaban a definir unas formas de sanción, recompensas y expectativas.

Por otro lado, la motivación y satisfacción del empleado no estaba determinada únicamente por incentivos económicos, sino por el reconocimiento y pertenencia que se le da al trabajador dentro de la empresa. Por ejemplo, que los jefes debían estar más involucrados con sus trabajadores y ser capaces de dar un trato digno escuchándolos y mostrando interés en ellos y en su bienestar, logrando así mejores niveles de satisfacción y eficiencia laboral. En conclusión, la Teoría de

Relaciones Humanas comprobó que las relaciones humanas, la satisfacción social y emocional de los trabajadores y el entorno laboral tenían un impacto importante en la productividad, cambiando el enfoque mecanicista a uno más humanista y social (Ramos Lugo y Triana Gómez, 2007).

4.3 Marco conceptual

Se entiende por riesgos psicosociales aquellas condiciones del entorno laboral que pueden impactar negativamente en la salud mental, emocional y física de los empleados. Lo que lleva a que surjan factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento y el clima organizacional negativo, impactando el desempeño y la salud de los empleados. Además, es importante señalar que dichos factores de riesgo no solo afectan de manera individual, sino que también repercuten en la organización. Por lo tanto, es de suma importancia que las empresas implementen medidas preventivas para identificar y mitigar estos riesgos.

La calidad de vida laboral hace referencia a la percepción que los empleados tienen sobre su satisfacción e insatisfacción con las tareas que realizan y con el entorno laboral en el que trabajan. Esta evaluación del grado de bienestar y desarrollo de estas condiciones tiene un impacto significativo en el óptimo funcionamiento de los trabajadores cuando experimentan ciertas insatisfacciones en su lugar de trabajo (Cruz y Esther, 2018). Asimismo, el clima organizacional es un conjunto de medidas que hablan acerca del espacio de trabajo. Este concepto abarca el cómo percibe o se siente el trabajador en ese ambiente laboral, y cómo este influye en su satisfacción laboral, motivación, y relaciones entre otros miembros del mismo entorno, ya sea de forma directa o indirecta.

Programa de prevención de riesgo psicosocial, es un conjunto de estrategias y actividades diseñadas para identificar, reducir y mejorar el impacto de los riesgos psicosociales en el ámbito

laboral tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable.

4.4 Marco legal

La Ley 1010 del 2006, la presente ley tiene por objeto es proteger la dignidad humana en el entorno laboral, mediante la regulación y sanción de actos de agresión, maltrato y trato despectivo en contextos tanto públicos como privado (Ley 1010 del 2006). Esta ley tiene relación referente al posible caso de acoso laboral en la institución de manera directa o indirecta entre trabajadores, presentando una serie de diversas formas de maltrato sea físico o psicológico, por ende, se debe tratar de manera preventiva atenuando la situación.

La Resolución 2764 del 2022, adopta la batería de instrumentos destinada a evaluar los factores de riesgo psicosocial, junto con la guía técnica general orientada a la promoción, prevención e intervención frente a estos riesgos y sus consecuencias en la salud de los trabajadores (Resolución 2764, 2022). Esta resolución se relaciona con la consultoría a realizar, ya que respalda la importancia y obligatoriedad legal de implementar programas y evaluaciones para medir el riesgo psicosocial, enfocándose en el bienestar social de los trabajadores de cualquier sector, incluyendo las instituciones educativas. Así mismo, proporciona herramientas y lineamientos específicos que pueden ser implementados en nuestro diseño del programa de bienestar institucional.

El Decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, emitido por el Ministerio del Trabajo de Colombia, establece disposiciones y lineamientos que reglamentan el trabajo en Colombia para la gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SST) en las organizaciones. Los artículos relacionados a la consultoría son: La sección

3, actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo, que va desde el Artículo 2.2.1.2.3.1 al Artículo 2.2.1.2.3.4 y Capítulo 6, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Artículo 2.2.4.6.1 al Artículo 2.2.4.6.38. Este decreto es fundamental para el diseño e implementación del programa de bienestar, ya que proporciona una serie de normas que respalda la creación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la realización de actividades culturales y recreativas para los trabajadores, según lo dispuesto en la ley 50 de 1990.

La Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones, artículos que aplican: el artículo 1,2,3,4 y 5 de la presente ley, ya que garantiza el ejercicio el derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 1616, 2013) Esta ley define la salud mental como un estado en constante evolución, por ende en la institución es tomada como una conducta diaria que facilita a los trabajadores en el uso efectivo emocional, cognitivo y mental, esto les permite desenvolverse en las rutinas diarias, las relaciones significativas y contribuir de manera positiva a su entorno laboral. Así mismo, esta ley basada en la salud mental se enfoca en las instituciones de manera multisectorial debido a la serie de procesos dirigidos que influyen en la calidad de vida del trabajador como objetivo de satisfacer las necesidades y mejorar la salud a nivel individual y colectiva, creando una cultura y ambiente favorable en la institución.

La Resolución 2646 de 2008, en sus artículos del 1 al 17 establece las directrices y responsabilidades para la gestión integral de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, abarcando su identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo. Esta

resolución determina unos lineamientos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales, los cuales son factores importantes para el desarrollo del programa de bienestar.

La Resolución 652 de 2012, se regulan la creación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en organizaciones públicas y privadas, junto con otras disposiciones complementarias. Esta resolución se relaciona directamente con el programa de bienestar institucional a diseñar, ya que proporciona mecanismos y estructuras para abordar problemas de conducta de acoso laboral y relación de conflictos que puedan afectar el bienestar de los miembros de la comunidad educativa.

Resolución 1356 de 2012: El ministerio de trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación de los comités de convivencia laboral a cargo de los empleadores³. Método

Deben observarse en él, las subsecciones de Participantes, Herramientas y Procedimientos (éstos, a su vez, son los subtítulos que se agregan con su respectiva explicación). Debe ser clara la manera en que se efectuó el estudio. Responde a la pregunta: ¿cómo se va a realizar la investigación / proyecto?

Son las acciones y los procedimientos necesarios para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. El método es el camino que se elige para la obtención de un fin. La metodología implica la definición de tareas, normas y procedimientos para la ejecución.

4.5 Marco normativo

GTC-ISO 45003:2021, proporciona una serie de directrices para la gestión de riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo, basado en los requisitos por la Norma ISO 45001. Permitiendo a las organizaciones prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el

trabajo en sus trabajadores y otras partes interesadas (ISO 45003, 2021). Esta norma es relevante para el programa ya que, proporciona pautas para identificar y evaluar los factores psicosociales y condiciones que pueden afectar el bienestar de los miembros de la comunidad educativa. Además, esta norma establece métodos para fases de diagnóstico, ofrece estrategias, prácticas para intervenir los factores psicosociales, enfoques para monitoreo y evaluación del impacto de dichos factores.

5 Diseño metodológico

La metodología utilizada en el desarrollo del proyecto de consultoría fue de carácter descriptivo con aportes de datos cuantitativos, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución. A partir de estos hallazgos, se diseñó un programa de prevención de riesgos psicosociales orientado a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores. La metodología de aplicación y entrega se estructuró en cinco fases, cada una diseñada para abordar diferentes aspectos del estudio, detalladas a continuación:

Fase 1. Preparatoria: Se determinaron los factores que influyeron en la planeación eficiente y efectiva para la implementación de la prueba diagnóstica, estableciendo como primera medida el reconocimiento de la alineación de los objetivos de la consultoría con la prueba, se identificaron los factores de riesgo psicosocial relacionados con los trabajadores y su impacto en el desempeño laboral.

Como segunda medida, se estableció la muestra del cuerpo docente, asegurando que fuera representativa de la institución y que permitiera proyectar conclusiones al contexto general. Finalmente, como tercera medida, se realizó la socialización y sensibilización del cuestionario con la muestra seleccionada, con el fin de lograr el propósito de la aplicación y garantizar su correcta

implementación. Como segunda medida, se establece la población objetivo, la cual corresponde a todos los trabajadores del colegio parroquial con un vínculo laboral vigente (Docente, personal administrativo, servicios generales y directivos), independiente del tipo de contrato o jornada laboral. Seguido a esto se establece el marco muestral, el cual se refiere a un listado de personas activo, el cual fue suministrado por la institución y organizado jerárquicamente; así mismo se establece el tamaño de la población, frente a esto se evidencia que, la institución cuenta con un total de 30 trabajadores los cuales completan la totalidad del talento humano activo en la empresa, de lo anterior se determina el tamaño de la muestra, esta oportunidad se aplica la versión de la prueba a 30 trabajadores, refiriendo al 100% del talento humano.

Ahora bien en cuanto a los criterios de inclusión se tuvo en cuenta: Trabajadores con vínculo laboral vigente, trabajadores mayores de 18 años, trabajadores con antigüedad mínima de tres meses correspondiente al periodo de prueba, trabajadores con pertenencia a cualquiera de las dependencias (Administrativo, directivo docente o servicios generales), y en cuanto a los criterios de exclusión se determinó: Cualquier persona que se encontrase en licencia médica de maternidad paternidad o vacaciones, persona ausente el día de la aplicación, trabajadores que brindan un servicio independiente en la institución mas no se refiere a un vínculo directo con la empresa.

Respecto a la justificación de la representatividad de la muestra incluye: primero las dependencias a totalidad de los servicios de la institución educativa lo cual permite determinar desde las funciones heterogéneas de manera objetiva segundo el alcance de un tamaño suficiente para el análisis descriptivo y para orientar el diseño del programa de intervención de riesgo psicosocial y tercero se ejecuta durante condiciones operativas reales lo cual permite reducir sesgos de subjetividad por horario o turno.

Finalmente, como tercera medida, se realizó la socialización y sensibilización del cuestionario con la muestra seleccionada, con el fin de lograr el propósito de la aplicación y garantizar su correcta implementación.

Fase 2. Diagnóstica: Se inició la recolección de información mediante la aplicación del cuestionario “CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21” en su versión breve, instrumento adaptado a partir del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CoPsoQ) y validado para su uso en diversos contextos laborales, incluido el sector educativo.

Así mismo, la versión breve está compuesta por 20 ítems con escala de respuesta tipo Likert, lo que facilita su aplicación, la comprensión por parte de los participantes y el análisis estadístico. De igual forma, este cuestionario evalúa cinco dimensiones clave de los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas (carga mental, ritmo de trabajo y demandas emocionales), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (autonomía, participación y oportunidades de aprendizaje), apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia (demandas simultáneas del trabajo y de la vida personal o familiar).

Por lo tanto, la elección de este instrumento se fundamenta en su enfoque integral para la identificación de riesgos psicosociales, su adaptabilidad a entornos educativos y su utilidad para realizar un seguimiento continuo orientado a la prevención, la promoción del bienestar y el cumplimiento normativo vigente. Posteriormente, se aplicó el cuestionario, el procedimiento de recolección se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario en formato digital, empleando la herramienta Google Forms, lo que permitió un acceso rápido y seguro para los participantes. Se garantizó el manejo ético de la información, asegurando la confidencialidad y el uso exclusivo de los datos para fines investigativos. Para el análisis y sistematización de resultados, se utilizó el software Microsoft Excel y técnicas estadísticas descriptivas, siguiendo criterios de interpretación

alineados con las guías establecidas para el CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21, lo que facilitó la identificación de tendencias y áreas prioritarias de intervención dentro del colegio.

Fase 3. Planificación de la acción: Se diseñó el programa de Prevención de Riesgo psicosocial para abordar las problemáticas identificadas en la aplicación de la prueba, basándose en el análisis de resultados y personalizando las estrategias según las necesidades de la institución. Se utilizó el enfoque del ciclo PHVA, así mismo se crearon acciones preventivas y correctivas para mantener los indicadores a niveles óptimos.

Fase 4. Aplicación: Se presentó formalmente a la institución la totalidad de los hallazgos obtenidos en la aplicación de la prueba, mediante una síntesis estadística con los porcentajes de respuesta y la identificación de factores de riesgo determinantes. Además, se ofrecieron estrategias de seguimiento al programa dirigidas al área encargada.

Fase 5. Terminación: Se entregó el documento final a la institución, incluyendo las especificaciones de presentación, marco normativo, objetivo, alcance, responsables, áreas de intervención, ejes del programa, evidencias, indicadores y cronogramas de actividades.

Tabla 2.[illegible]

-
2. Identificación de los ejes principales de acción y áreas de intervención dentro de la institución

Fase 4. Desarrollo del marco del programa

Actividades

1. Definición del marco normativo, objetivos y alcance del programa

Fase 5. Desarrollo del sistema de evaluación

Actividades

1. Definición de indicadores y metas específicas del programa

Fase 6. Revisión y presentación del programa

Actividades

1. Revisiones y ajustes finales del programa
 2. Presentación del programa y entrega del documento final
-

7 Presupuesto

Tabla 3.

Presupuesto de la propuesta

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor	Valor
		Unitario	Total
12 meses	Internet	\$ 40.000	\$ 480.000
12 meses	Tiempo de las estudiantes	\$50.000	\$600.000
TOTAL			\$ 1.080.000

8 Aspectos éticos

Durante la realización de la consultoría, se garantizará la confidencialidad de toda información recopilada durante el proceso del desarrollo del programa de bienestar. Así mismo, los datos personales y sensibles sólo serán manejados con estricta condicionalidad, en cumplimiento de lo previsto en el Decreto 1377 de 2013, reglamentario de la Ley 1581 de 2012, estos datos sólo serán accesibles para el equipo de consultoría involucrados en el análisis y desarrollo del programa de bienestar con objetivos estrictamente académicos y laborales.

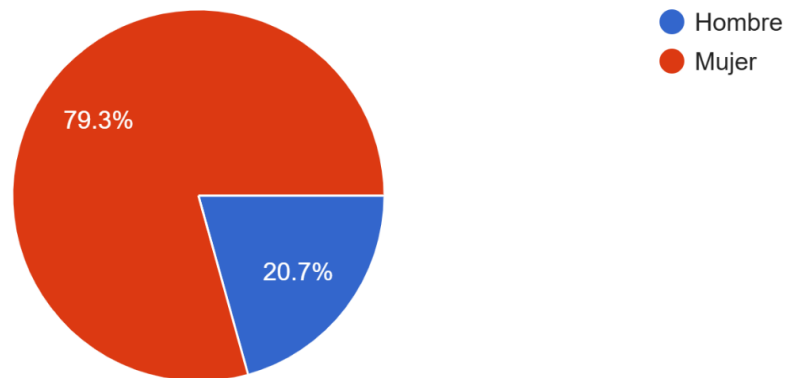
9 Desarrollo

El presente capítulo muestra los principales resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento ISTAS-21, el cual permitió identificar los factores de riesgo y factores protectores psicosociales presentes dentro de la institución educativa. A partir del análisis de estas evidencias, se realizó un diagnóstico que sustenta el diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales en la institución. Asimismo, se exponen el marco normativo que respalda la

intervención, el alcance y los objetivos del programa, así como el plan de mejora propuesto y los indicadores de evaluación correspondientes del programa.

Figura 1.

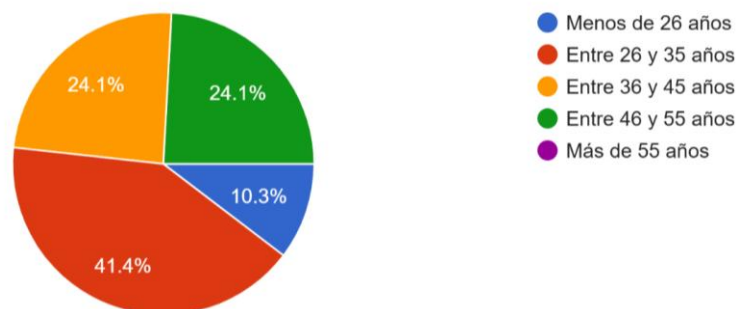
Sexo



En la gráfica se evidencia del total poblacional encuestado distribuido por sexo donde el 79.3% corresponde a mujeres, frente a lo cual se concluye que la mayoría de la población trabajadora de la institución es de sexo femenino.

Figura 2.

¿Qué edad tiene?

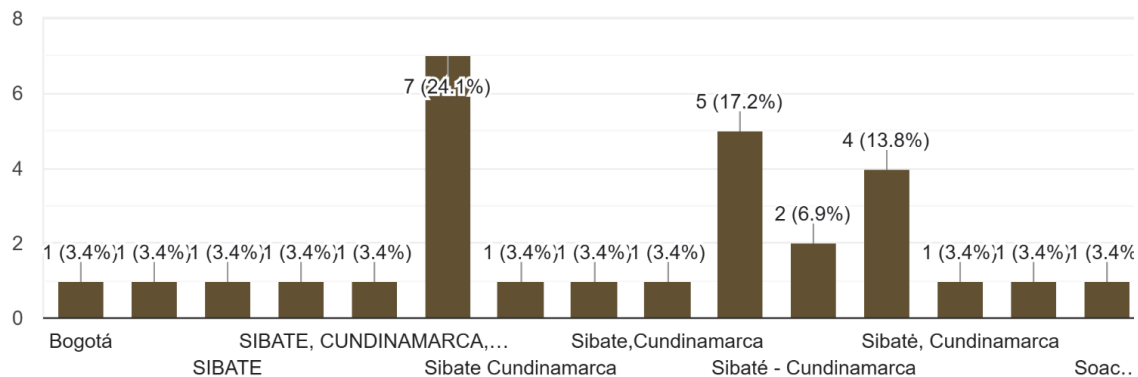


En figura dos se evidencia que 41.4% se encuentra entre los 26 y 35 años y el 10.3% tiene menos de 26 años; de lo cual se concluye que la mayoría de la población se encuentra en edad

“adulto joven” y “adulto”, además de esto no hay trabajadores con edades cercanas al fuero pensional que obliguen a la institución a prologar el contrato laboral.

Figura 3.

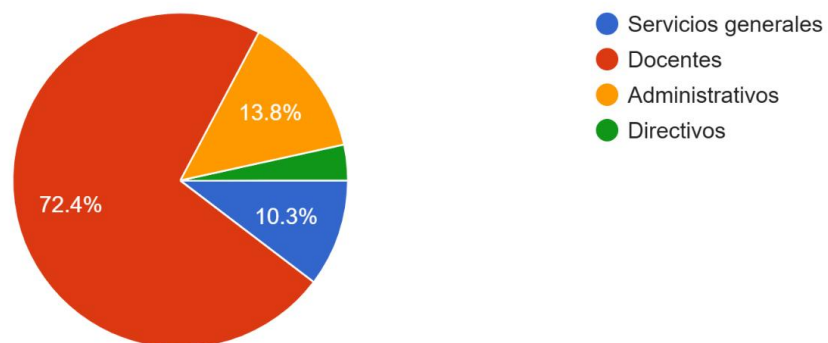
Municipio, departamento o ciudad donde se encuentra ubicado su lugar de trabajo.



En la gráfica se evidencia que la respuesta con mayor porcentaje de incidencia corresponde al municipio de Sibaté, de lo anterior se concluye que la ubicación es correspondiente al lugar en el cual se encuentra ubicada la sede de la institución.

Figura 4.

¿Cuál es su cargo en la institución?

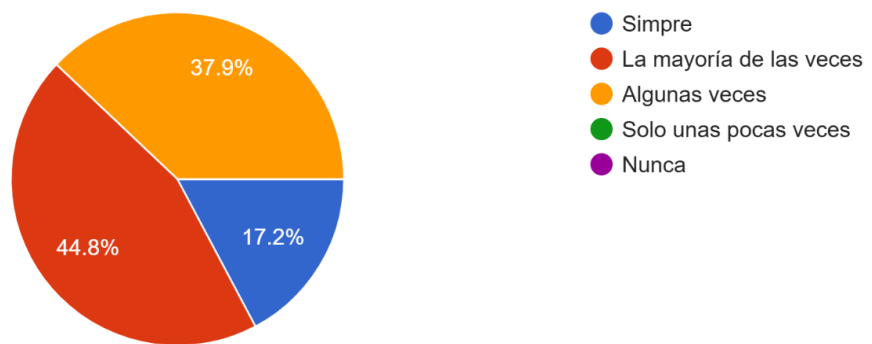


De la gráfica refiere un 72.4% de los cargos es correspondiente a cuerpo docente y 3.4% directivos, concluyendo que el mayor rol a desempeñar es el docente y se evidencia una gran

diferencia entre la cantidad de trabajadores y los cargos que están al mando y la coordinación de la gestión.

Figura 5.

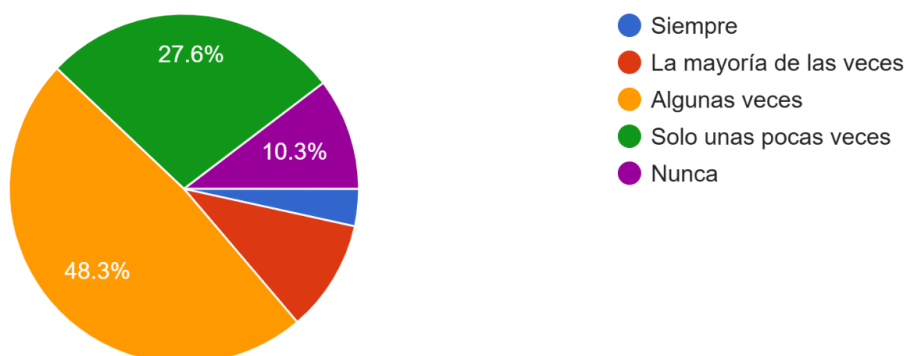
¿Puede hacer su trabajo con tranquila y tenerlo al día?



Según la gráfica el 44.8% logra realizar el trabajo con tranquilidad y tenerlo al día la mayoría de las veces, mientras que el 17.2% logra hacer el trabajo con tranquilidad y tenerlo al día en el proceso de ejecución. Se logra concluir que más del 50% de la población no tiene mayores dificultades en la gestión y organización de tiempo para la entrega del trabajo, aquellas situaciones puntuales que no permiten la gestión completa podría ser una variable que genere malestar emocional. Bajo el seguimiento de la Resolución 2646 del Ministerio de Protección Social (2008), se entiende cómo un factor de riesgo psicosocial: la relación de sobrecarga de trabajo frente a tiempo para ejecutar lo solicitado, en este orden de ideas sin más del 50% de los trabajadores no presentan esta dificultad se puede inferir que las condiciones laborales frente a este aspecto son favorables, aun así es necesario analizar qué ocurre con el porcentaje restante que podría estar en riesgo de presentar esta vulnerabilidad.

Figura 6.

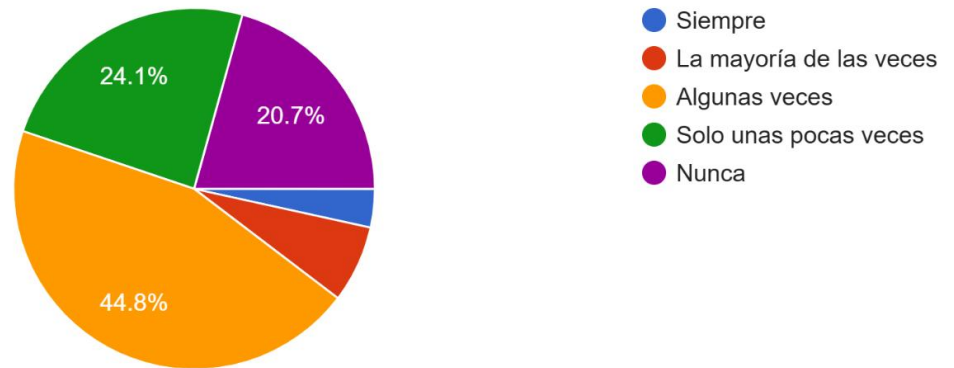
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?



Un 48.3% de los encuestados solo algunas veces deben tomar decisiones difíciles mientras que un 3.4% siempre debe hacerlo. De lo anterior se entiende como un factor protector para tener en cuenta, que en un alto porcentaje de los casos no se evidencie mayor desgaste mental y emocional en toma de acciones impliquen una responsabilidad con mayor dificultad, aun así, se debería reconocer la perspectiva desde el rol y las funciones asignadas al cargo específico o desde la pertinencia y ejecución de la labor correspondiente. De lo anterior, ICONTEC (2012) en La Guía Técnica Colombiana GTC refiere puntualmente una toma de decisiones en responsabilidad individual como fuente de riesgo psicosocial con el valor agregado de contar con el ambiente adecuado para ejecutar, en este orden de ideas, los resultados muestran una presencia media baja de toma de decisiones lo cual puede ser factor protector con más del 80% de la planta educativa.

Figura 7.

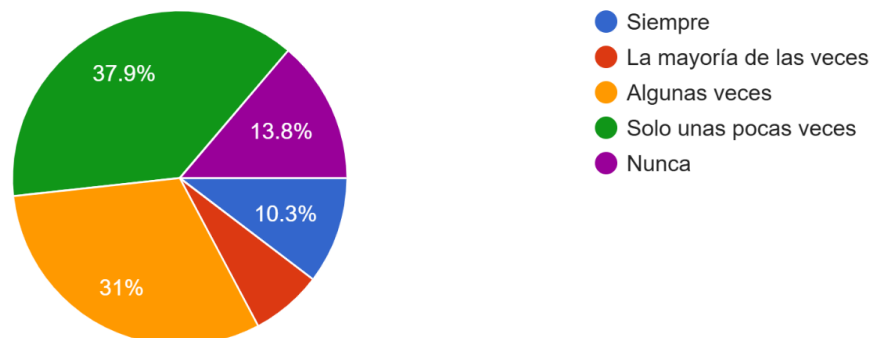
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?



Respecto a los índices de desgaste emocional la gráfica refiere un 44.8% que algunas veces el trabajo le genera desgaste emocional, mientras que un 3.4% refiere sentirlo siempre. De lo anterior se puede deducir que más del 50% de los encuestados no presentan un desgaste emocional constante que resulte por poner en riesgo su integridad personal, pero, aun así, es una cifra considerable en cuanto a presencia y latencia refiere en las dinámicas laborales, lo cual sugiere la posibilidad y riesgo de tener un ambiente propenso a desencadenar estrés laboral.

Figura 8.

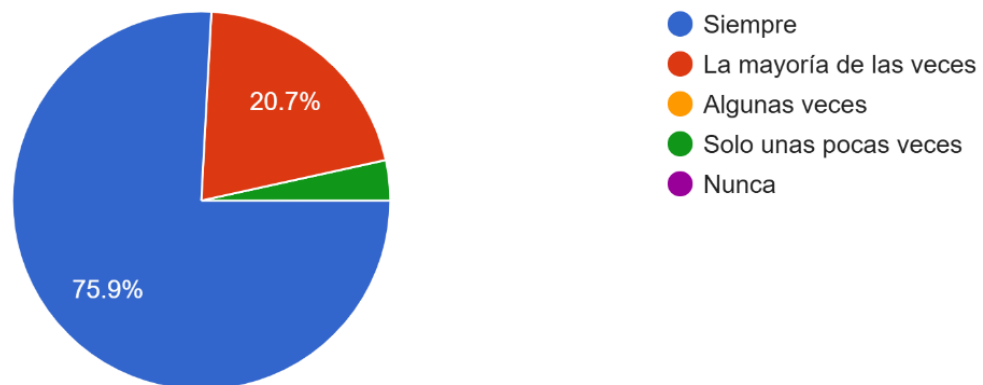
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?



Según las cifras el 37.9% debe guardar las emociones pocas veces y 6.9% lo debe hacer la mayoría de las veces, lo cual refiere que, más del 70% de la población docente debe evitar expresar sus emociones y guardarlas durante diversos tiempos de la jornada laboral, es importante aclarar que desde las diversas dependencias se realiza atención al cliente, el ejercicio de enseñar y coordinar, lo cual influye notablemente en que tan posible es expresar realmente el punto de vista y las reacciones frente a las múltiples circunstancias que se presentan en el quehacer. Frente a esto es importante resaltar que el evidenciar un alto índice de demandas emocionales responde cómo factor de riesgo psicosocial y posible comorbilidad al síndrome de Burnout, mismo que hace parte de la Tabla de Enfermedades Laborales Evidenciadas en Decreto 1477 del 2014(s, f).

Figura 9.

¿Su trabajo requiere atención constante?



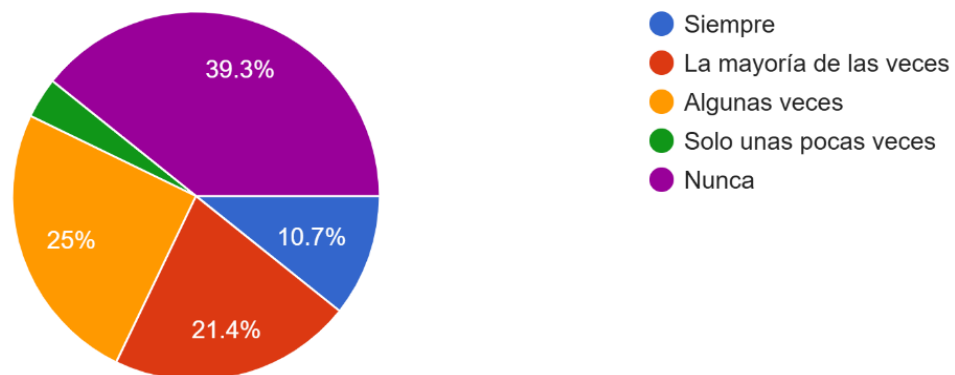
Se puede evidenciar que la mayoría del personal del colegio, es decir el 75,9%, afirma que su trabajo requiere una atención constante de manera casi permanente, mientras que un 3,4% considera que esta exigencia solo ocurre unas pocas veces.

Estos resultados evidencian que las funciones labores que desempeñan el personal de la institución demandan un alto nivel de concentración constante, es decir que este tipo de exigencia

puede estar asociados a una alta carga mental para ellos, y si no se gestiona a tiempo podría representar un riesgo psicosocial, que este tipo de esfuerzo de mantener la atención en sus actividades puede derivar estrés, fatiga mental y disminución de la productividad. Según estudios Moreno y Báez (2010), entre los factores de riesgo psicosociales se destacan la sobrecarga laboral y las demandas cognitivas, como la necesidad de mantener atención constante, que pueden derivar en estrés y fatiga mental si no se gestionan oportunamente. Es por ello importante implementar estrategias que fomenten pausas activas, rotación de áreas u otros tipos de herramienta para reducir la carga cognitiva.

Figura 10.

¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?



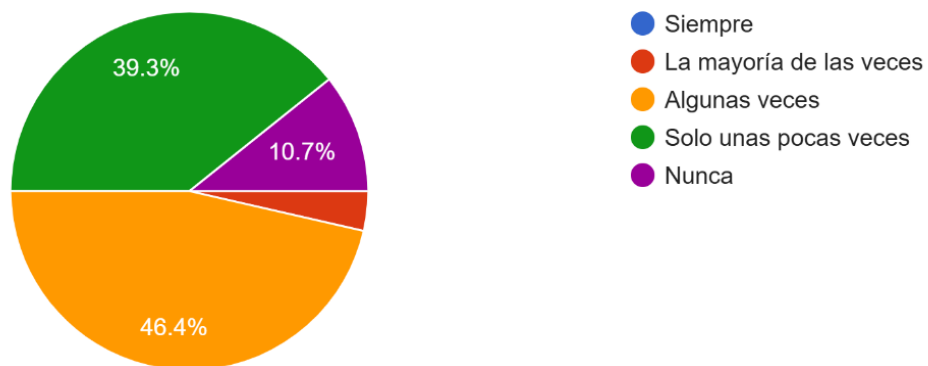
En la presente figura se puede observar que un 39,3% de los encuestados considera que nunca tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, en contraste con un 3,6% indica que “solo unas pocas ocasiones” tiene algún grado de autoridad sobre la carga laboral asignada.

Estos datos reflejan una tendencia clara que la mayoría de los trabajadores de la institución carecen de autonomía respecto a su carga laboral, lo que produce una percepción de falta de dominio sobre sus actividades, ya que al limitar la posibilidad de toma decisiones que afectan su

desempeño laboral, esta situación, puede derivar en un agotamiento emocional. Por lo tanto, se trata de un indicador evidente de riesgo psicosocial, con consecuencias negativas en la satisfacción laboral de los empleados. Así mismo, como la falta de autonomía en la gestión de la carga laboral es un factor de riesgo psicosocial reconocido por la Resolución 2646 de 2008 en Colombia, dentro de la categoría “condiciones de la tarea”. Por otro lado, Moreno y Báez (2010), la baja capacidad de decisión sobre el volumen y ritmo de trabajo puede generar agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral, incrementando la probabilidad de síndrome de burnout entre los empleados.

Figura 11.

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero/a?



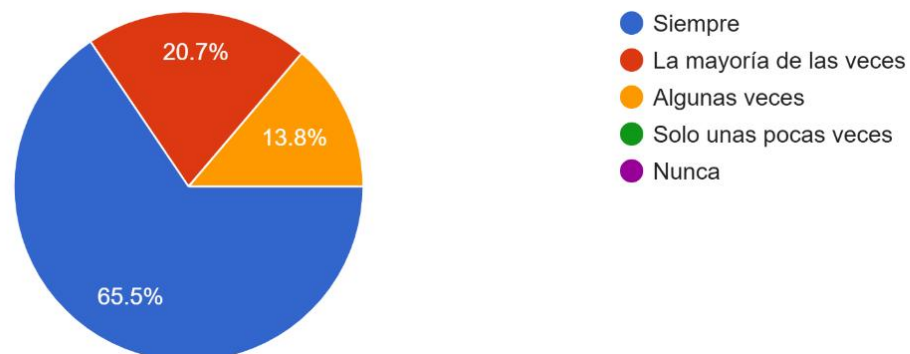
En esta figura se observa que un 46,4% de los trabajadores señala que algunas veces puede conversar con un compañero, mientras que solo un 3,6% asegura que la mayoría de las veces puede entablar conversaciones durante su jornada laboral. Por lo tanto, estos resultados muestran que, existe cierto margen de comunicación entre compañeros, ya que hay cantidad considerable que no cuenta con dicha libertad de poder pausar su trabajo para intercambiar ideas o establecer vínculos, lo cual afecta considerablemente el clima laboral, puesto que la falta de espacios para el diálogo entre los trabajadores puede generar disminución de productividad, conflictos a la hora de trabajar

en equipo, además de ser un factor que disminuya el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la institución.

Diversos estudios en Colombia han demostrado que una percepción educada del clima organizacional, especialmente en términos de comunicación e integración, se asocia con un mayor apoyo laboral y con una mayor cohesión en el lugar de trabajo, factores que a su vez influyen en el bienestar emocional y en el compromiso organizacional (Ospina y Meneghel, 2016)

Figura 12.

¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

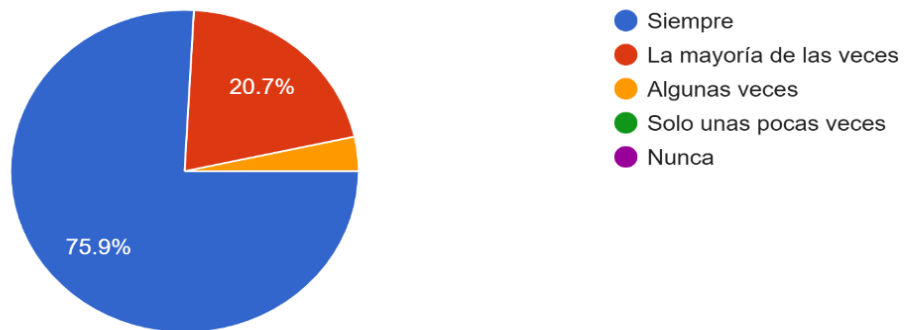


En esta figura se puede apreciar que la gran mayoría de los encuestados el 65,5%, asegura que siempre tienen la oportunidad de aprender cosas nuevas en su trabajo, mientras que un 13,8% manifiesta que solo algunas veces siente que tiene esa posibilidad de aprender, es decir que en general dentro de la institución favorece el desarrollo profesional y el aprendizaje, lo que impacta de manera positiva en la motivación y compromiso laboral lo que lleva tener un alto nivel de satisfacción laboral. Así mismo, el modelo de demandas y los recursos laborales, destaca que los recursos como las capacitaciones y el crecimiento personal actúan como mitigadores de demandas labores y en el contexto colombiano estudios sobre compromiso laboral confirman que dichas

oportunidades fortalecen el compromiso y el rendimiento institucional (Bakker y Demerouti, 2013).

Figura 13.

Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

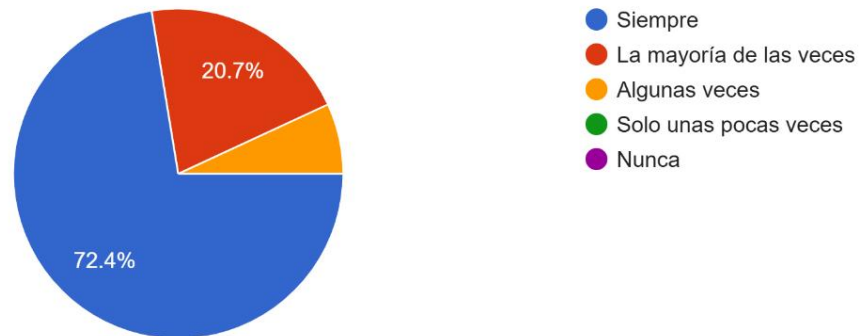


En la presente grafica se evidencia que un 75,9% la gran mayoría de los empleados consideran que “siempre” las tareas que realizan son importantes, mientras que un 3,4% señala que “algunas veces” consideran que sus tareas tienen relevancia. Es decir, que los resultados obtenidos revelan que el personal tiene una valoración favorable en sus actividades diarias, lo que ayuda a tener un impacto positivo de su entorno laboral ayudando a la disminución de los riesgos de desmotivación, estrés y agotamiento.

Por otro lado, investigaciones en el ámbito educativo respaldan este impacto positivo cuando los docentes sienten o perciben que su laboral tiene un significado y un propósito, esto promueve la satisfacción laboral y un mayor compromiso organizacional, lo que a su vez se traduce en una reducción de la desmotivación y una mejora desempeño en sus labores diarias (Castillo et al, 2024).

Figura 14.

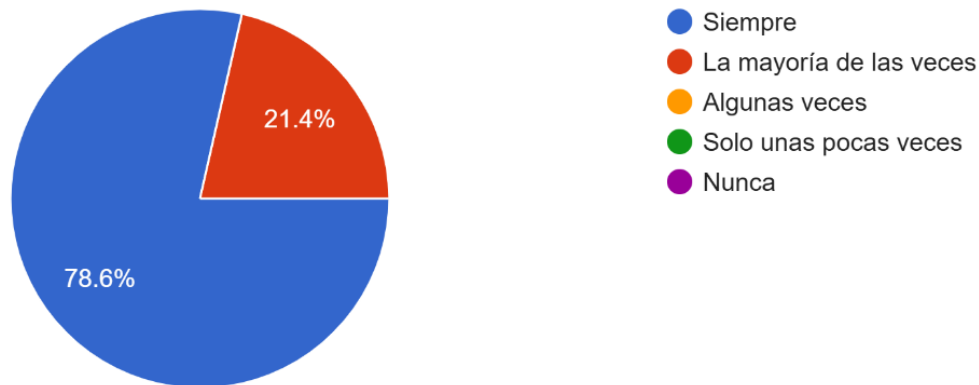
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?



Se observa que un 72,4% de los encuestados manifiesta que siempre siente que la institución tiene una gran importancia para ellos, en cambio un 6,9% señala que “solo algunas veces” siente ese sentido de pertenencia hacia la institución. En conclusión, estos resultados muestran que la gran parte de los trabajadores siente un sentido de pertenencia con la institución, lo cual es un factor clave para el colegio, ya que contribuye a disminuir la rotación de personal, fortalecer el compromiso laboral y mejorar el clima institucional. En contextos educativos similares, investigaciones han identificado que el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional están asociados a una mayor satisfacción laboral y reducción del estrés docente (ChiangVega et al, 2023).

Figura 15.

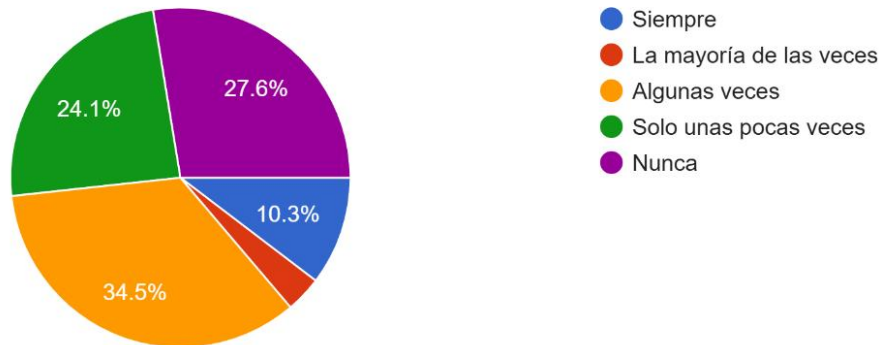
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?



Se logra evidenciar que un 78,6% de los encuestados afirma que siempre sabe exactamente cuáles son sus tareas que están bajo su responsabilidad. Este resultado refleja que gran mayoría del personal tiene claro cuáles son sus roles y responsabilidades laborales, lo cual es de fundamental importancia para cumplimiento de las tareas de manera eficiente y el trabajo en equipo. De acuerdo, con estudios en instituciones docentes han correlacionado la claridad en las funciones con mayor satisfacción laboral y un clima organizacional saludable mediante la adecuación del diseño del puesto al estilo de dirección en enfoques centrados en tareas y personas (Muñoz et al, 2018).

Figura 16.

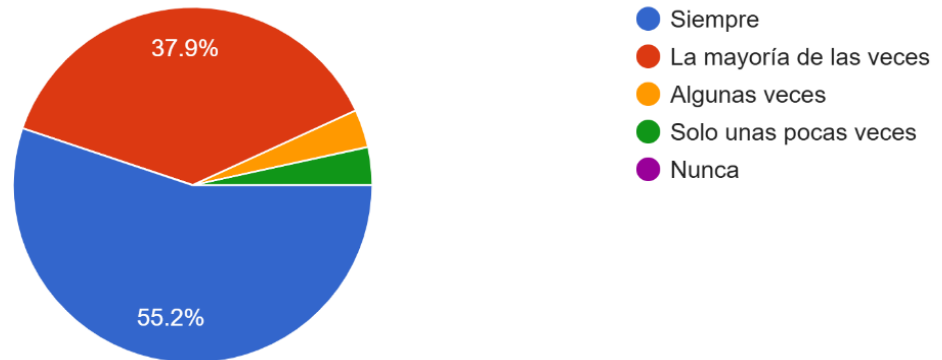
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?



Los resultados de la gráfica muestran que un 34,5% de los trabajadores señala que “algunas veces” considera que las tareas que realizan se podrían realizar de una forma diferente, por el contrario, un 3,5% menciona que tiene ese pensamiento que “la mayoría de las veces”. Por lo tanto, estos datos revelan que aunque una gran parte del personal reconoce oportunidades de mejora en la manera en la que se desarrolla ciertas tareas, también hay un porcentaje considerable que se siente conforme con los métodos actuales, es decir, esto puede ser útil para revisar y optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución, promoviendo una cultura de mejora continua en esta, para que así las personas que no sienten conformes con los métodos actuales tengan la oportunidad de brindar nuevas herramientas y conocimientos, es decir el concepto de job crafting, definido como la modificación proactiva del trabajo para mejorar su significado y eficacia, se ha validado en contextos latinoamericanos y está vinculado a la motivación, satisfacción y bienestar laboral, así mismo, el job crafting ayuda al empleado a encontrar el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos laborales, lo cual puede ser funcional para lograr un buen desempeño laboral y así reducir los costos (Carvajal et al, 2022).

Figura 17.

¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

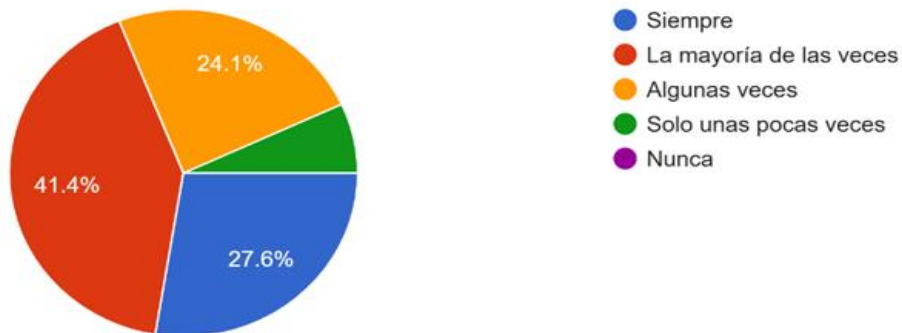


El porcentaje de la opción "Siempre" con un 55.2%, indica que la mayoría de los encuestados perciben un apoyo constante por parte de su superior inmediato. En contraste, el porcentaje de "Solo unas pocas veces", con aproximadamente un 3% es el porcentaje más bajo, lo cual evidencia que son muy pocos los casos en los que los trabajadores sienten que rara vez reciben apoyo. Esta diferencia significativa refleja una tendencia general positiva en la percepción del acompañamiento por parte de los líderes.

La estrategia aplicada tuvo un impacto directo y positivo en la optimización del trabajo, favoreciendo la autonomía y reduciendo factores de riesgo como la sobrecarga mental. Esto se encuentra alineado con lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008, que exige adoptar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales mediante el rediseño de tareas y mejora en la organización laboral. También, la Resolución 2404 de 2019 establece que la gestión de la carga de trabajo debe incluir el uso de recursos y tecnologías que faciliten el desempeño.

Figura 18.

Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?



El porcentaje de la opción "La mayoría de las veces" con un 41.4%, indica que una parte significativa de los encuestados considera que existe una colaboración frecuente entre compañeros de trabajo. Sin embargo, el porcentaje más bajo es "Solo unas pocas veces", con aproximadamente un 6.9%, lo cual da a entender que solo una pequeña minoría percibe que la ayuda entre compañeros es poco común. Esta diferencia refleja un ambiente positivo hacia el trabajo en equipo y el apoyo mutuo en el entorno laboral.

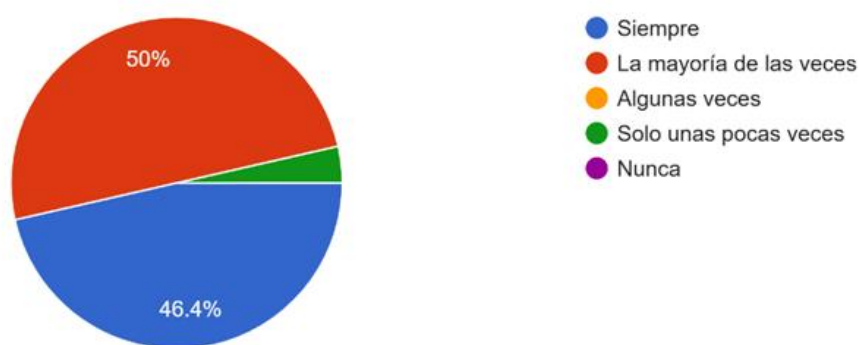
En base al objetivo específico se busca promover la creación de redes de apoyo internas, que permitan afrontar de forma eficaz situaciones de alta demanda emocional, asignando roles de guía y acompañamiento a trabajadores con habilidades para apoyar el entorno institucional.

Este resultado refleja que un alto porcentaje del personal percibe una colaboración frecuente y un ambiente laboral favorable al trabajo en equipo, lo que contribuye a fortalecer las redes de apoyo internas. Y la baja proporción de trabajadores que considera que la ayuda entre compañeros es poco común confirma la existencia de una cultura organizacional orientada al apoyo mutuo.

Estos avances se encuentran alineados con la Resolución 2646 de 2008, que reconoce el apoyo social como un factor protector frente a los riesgos psicosociales, y la Resolución 2404 de 2019, que establece la importancia de fomentar la cooperación y el trabajo colaborativo como medidas preventivas y de fortalecimiento del clima laboral.

Figura 19.

Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?



El porcentaje de la opción "La mayoría de las veces" con un 50%, lo que indica que la mitad de los encuestados perciben que sus jefes inmediatos resuelven adecuadamente los conflictos con frecuencia. El porcentaje acumulado de las demás respuestas ("Siempre", "Solo unas pocas veces") suma el 50% restante, lo que muestra un equilibrio exacto entre quienes tienen una percepción muy positiva o negativa y quienes creen que la resolución de conflictos ocurre de forma frecuente pero no constante. Esto evidencia la necesidad de fortalecer aún más las habilidades de resolución de conflictos para aumentar la percepción positiva.

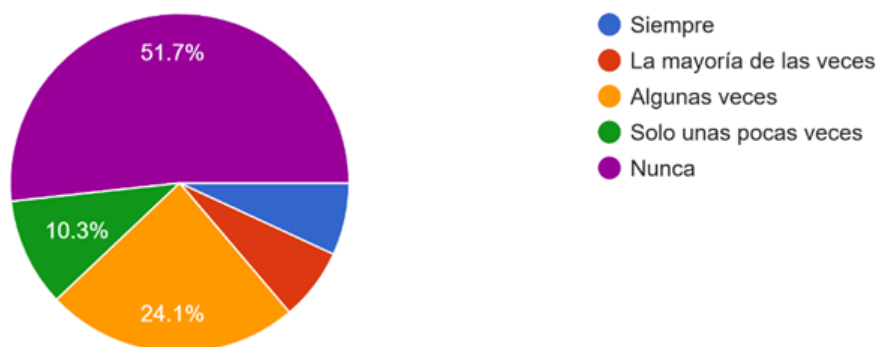
Dentro de los objetivos específicos se logró encontrar que promover la creación de redes de apoyo internas, que permitan afrontar de forma eficaz situaciones de alta demanda emocional, asignando roles de guía y acompañamiento a trabajadores con habilidades ayuda a brindar apoyo

en el entorno institucional. Este resultado se relaciona directamente con lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008, que establece la importancia de garantizar relaciones laborales saludables mediante mecanismos de resolución de conflictos y estrategias de apoyo institucional.

En consecuencia, aunque se encuentra una base favorable de percepción, la organización debe continuar reforzando las redes de apoyo y el liderazgo participativo, de modo que el manejo de los conflictos sea percibido de manera más positiva por la totalidad del personal.

Figura 20.

¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?



La grafica anterior representa las respuestas dada por los 29 encuestados donde el porcentaje de la opción "Nunca" con un 51.7%, indica que la mayoría de los encuestados no sienten preocupación por ser despedidos o no renovar su contrato. sin embargo, el porcentaje de "Siempre", con aproximadamente un 3.4%, muestra que muy pocos trabajadores tienen una preocupación constante por su estabilidad laboral. Esta diferencia notable refleja un ambiente de relativa seguridad en el empleo para la mayoría.

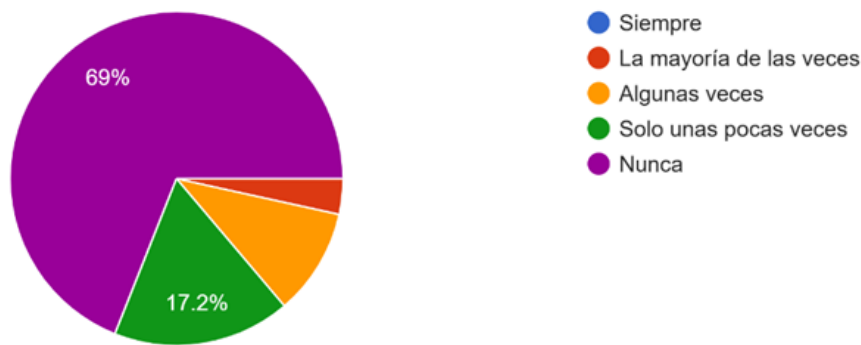
El resultado refleja que la mayoría de los trabajadores perciben un entorno de estabilidad laboral que favorece la seguridad psicológica y reduce la ansiedad asociada a la incertidumbre en

el empleo. Esto constituye un factor protector para la salud mental y contribuye al compromiso institucional, dado que la confianza en la continuidad laboral fortalece la motivación y la cohesión organizacional.

Dichas normativas que representan el anterior caso son: Decreto 1072 de 2015, obliga a las organizaciones a garantizar condiciones de contratación claras y seguras dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). También, La resolución 2764 de 2022, establece la vigilancia del riesgo psicosocial, incluyendo la inseguridad laboral como factor de riesgo que debe evaluarse y prevenirse.

Figura 21.

¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?



El porcentaje con los 29 encuestados dio un 69% con la opción "Nunca", lo que indica que la mayoría de los encuestados no sienten preocupación por ser cambiados de tareas en contra de su voluntad. Por otra parte, el porcentaje de la opción "La mayoría de las veces", con aproximadamente un 3.4%, evidencia que muy pocos trabajadores tienen esta inquietud de forma recurrente. Esta amplia diferencia refleja una percepción general de estabilidad en las funciones asignadas.

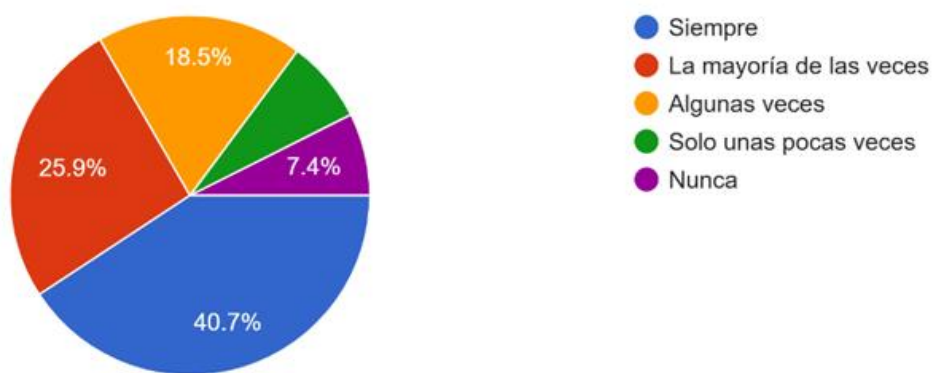
Un objetivo importante para dar solución es incrementar actividades de participación del personal enfocadas en la salud mental, fomentando altos niveles de compromiso institucional y generando mejoras medibles con los indicadores establecidos.

Debido a estos resultados reflejan un ambiente laboral estable en cuanto a la asignación de funciones, lo cual disminuye la percepción de incertidumbre y favorece la confianza en la organización. La estabilidad en las tareas asignadas ayuda a reducir la ansiedad y el desgaste mental, actuando como un factor protector frente a riesgos psicosociales.

Sin embargo, la existencia de un pequeño grupo de trabajadores que perciben cambios de tareas frecuentes sugiere la importancia de fortalecer los mecanismos de comunicación interna y participación en la toma de decisiones, para garantizar que los ajustes en funciones sean entendidos y aceptado. Una de las normativas que refleja el anterior caso es la ley 1010 de 2006 que prevé medidas contra el acoso laboral, dentro de las cuales se incluye la asignación arbitraria de tareas como un posible generador de riesgos psicosociales.

Figura 22.

Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.



Los resultados del diagrama muestran que el porcentaje de respuesta de la opción “Siempre” con un 40.7%, evidencia una proporción significativa de los encuestados donde

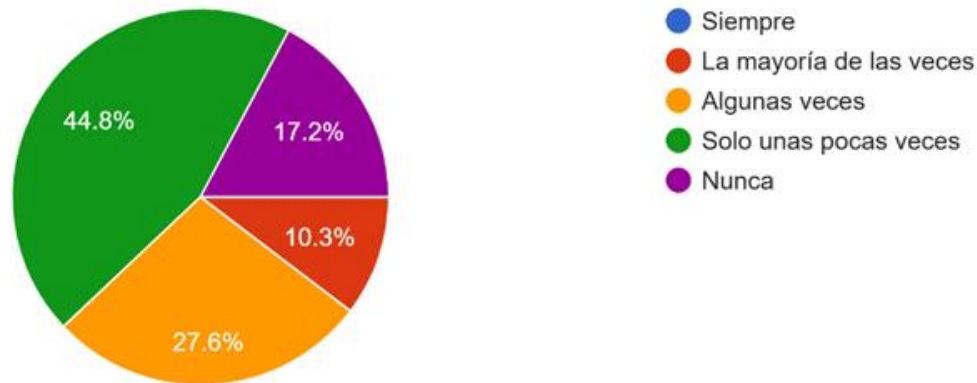
manifiestan recibir de manera constante el reconocimiento que consideran merecer por parte de sus superiores. Mientras, la opción “Nunca”, con un 7.4%, indica que solo una minoría percibe una ausencia total de reconocimiento. Esta diferencia sugiere una percepción mayoritariamente positiva respecto al reconocimiento laboral dentro de la organización.

La mejora que se debe realizar como objetivo es Promover la creación de redes de apoyo internas, que permitan afrontar de forma eficaz situaciones de alta demanda emocional, asignando roles de guía y acompañamiento a trabajadores con habilidades para brindar apoyo en el entorno institucional.

Lo anterior da a conocer el reconocimiento laboral como un factor motivacional clave que incide en la satisfacción, el compromiso y la salud emocional de los trabajadores. El hecho de que una mayoría perciba reconocimiento constante evidencia un entorno positivo que fortalece el clima laboral y la cohesión organizacional. Y las normativas que rigen en este caso son: Decreto 1072 de 2015 (SG-SST) donde establece que las empresas deben implementar estrategias que promuevan el bienestar y la motivación de los trabajadores como parte del sistema de gestión y la resolución 2646 de 2008 donde el reconocimiento y la retroalimentación como factores protectores frente al riesgo psicosocial son fundamentales para la prevención de estrés laboral y la promoción de un clima saludable.

Figura 23.

Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?



El porcentaje de la opción “Solo unas pocas veces” con un 44.8%, indica que la mayoría de los encuestados rara vez piensan en las exigencias domésticas y familiares mientras están en el trabajo. Por otro lado, “La mayoría de las veces”, con un 10.3%, evidenciando que solo una minoría experimenta con frecuencia esta interferencia. Esta diferencia sugiere que, en general, los trabajadores logran mantener una adecuada separación entre sus responsabilidades laborales y personales.

En general el resultado presenta donde los trabajadores logran mantener una adecuada separación entre sus responsabilidades laborales y personales, lo cual favorece la concentración y productividad. Esta percepción positiva también sugiere que existen estrategias, formales o informales, que ayudan a los trabajadores a gestionar el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Sin embargo, la minoría que manifiesta dificultades evidencia la importancia de implementar programas de conciliación trabajo–familia, así como capacitaciones en gestión del tiempo y pausas activas que mitiguen la carga emocional de responsabilidades externas, es por esto importante destacar el objetivo de implementar herramientas digitales de gestión del tiempo,

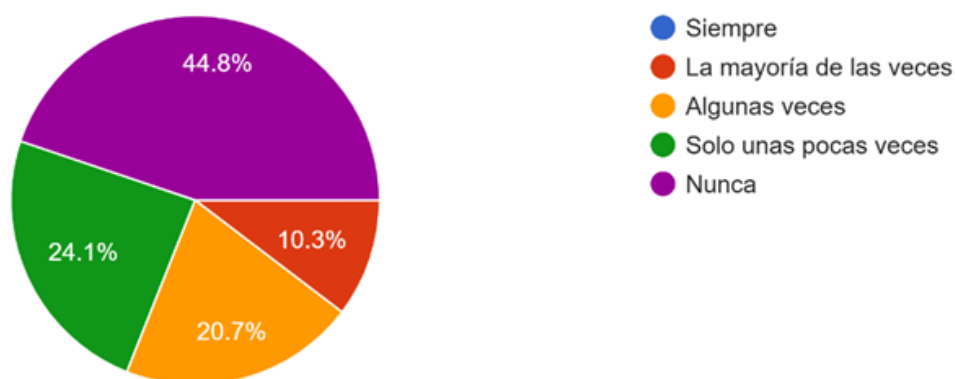
acompañadas de capacitaciones y apoyo técnico con enfoque en la autonomía y organización del personal.

Por otra parte, las normativas también cumplen un rol como apoyo de investigación tal como la resolución 2646 de 2008, reconoce la interferencia trabajo–familia como un factor psicosocial a evaluar y gestionar dentro de las organizaciones y la ley 1857 de 2017, promueve la conciliación de la vida laboral y familiar, indicando que los empleadores deben adoptar medidas que permitan a los trabajadores atender sus responsabilidades familiares sin afectar su rendimiento laboral.

Figura

24.

¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)



El porcentaje de “Nunca” con un 44.8%, refleja que la mayoría de los encuestados no se ven frecuentemente enfrentados a situaciones en las que deban estar simultáneamente en el trabajo y en casa por motivos familiares. Por otro lado, el porcentaje se encuentra en la opción “La mayoría de las veces”, con un 10.3%, lo que indica que pocos trabajadores enfrentan regularmente este tipo

de conflicto. Esta diferencia evidencia que, en general, los colaboradores logran mantener sus responsabilidades laborales sin interferencia constante de obligaciones familiares urgentes.

El resultado sugiere que los trabajadores logren mantener sus responsabilidades laborales sin que se vean afectadas de manera constante por obligaciones familiares urgentes. Esto es positivo, pues permite un mejor desempeño en sus funciones y una percepción de equilibrio en la organización. De igual forma, en relación con las normativas se puede encontrar que la resolución 2646 de 2008 establece que la interferencia entre el trabajo y la vida familiar debe evaluarse como un riesgo psicosocial y la ley 1857 de 2017, promueve la conciliación de la vida familiar y laboral, incentivando a las organizaciones a implementar medidas de apoyo.

7.1 Diagnóstico

Una vez aplicado el instrumento de recolección de información basado en el cuestionario ISTAS 21, que mide los factores de riesgo psicosocial a los diferentes actores de la comunidad educativa de la institución; se realizó un análisis detallado de los resultados permitiendo identificar aquellos factores derivados de la organización del trabajo que inciden directamente en el bienestar laboral de los trabajadores y en la calidad del ambiente organizacional de la institución educativa.

Los resultados muestran que la institución educativa tiene una base sólida de factores protectores, especialmente relacionados con el sentido de pertenencia, la claridad de roles, el apoyo de los líderes y las oportunidades de aprendizaje. Estos elementos son fundamentales para construir un clima laboral saludable. De igual forma, se identifican factores psicosociales de riesgo significativos que impactan negativamente en el bienestar del personal, su desempeño, y la calidad del ambiente institucional. Entre ellos está la sobrecarga mental, la baja autonomía, las limitaciones en la expresión emocional, y las dificultades en la conciliación laboral-familiar deben

ser atendidas con estrategias de intervención preventivas y estructuradas, integradas en un plan de mejora.

A partir de este diagnóstico se justifica el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial, enfocado con estrategias de intervención para reducir los factores de riesgo encontrados. Dichas estrategias se definen en un plan de mejora, el cual se enfocará en intervenciones primarias para abordar la carga mental y demandas consignativas; intervenciones secundarias para la autonomía laboral y las limitaciones en la expresión emocional, e intervenciones terciarias destinadas a la conciliación vida laboral y familiar, para así fortalecer los elementos protectores existentes, promoviendo una cultura organizacional centrada en el bienestar institucional.

7.2 Marco normativo

Resolución 2646 del 2008: Por la cual se fijan normativas y se determinan obligaciones para la detección, análisis, prevención, atención y seguimiento 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.

Resolución 2764 de 2022: Integra la evaluación del riesgo psicosocial al sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, exigiendo el uso de una batería estandarizada de instrumentos para medir estos factores psicosociales. Así mismo, establece protocolos técnicos para la evaluación, intervención y seguimiento, y determina la frecuencia obligatoria de aplicación según el nivel de riesgo identificado.

Ley 1616 de 2023: Reconoce el derecho a la salud mental como parte fundamental del bienestar, y establece que deben realizarse acciones de promoción, prevención y atención integral. Esta ley exige que las instituciones del sector educativo y otros actores sociales trabajen en la

prevención del trastorno mental y en la creación de entornos protectores, en coherencia con el sistema general de seguridad social.

Ley 1010 de 2006: define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Decreto 1072 de 2015: Establece las directrices para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe incluir la gestión del riesgo psicosocial como uno de sus componentes. Esta norma es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores y contratantes, independientemente de la modalidad de contratación o tipo de entidad.

Finalmente, este conjunto de normas, obligan a las instituciones las instituciones educativas a implementar acciones preventivas, sistemáticas y sostenidas frente a los riesgos psicosociales. Puesto que, dichas acciones deben estar integradas al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, contar con respaldo técnico, y garantizar entornos laborales saludables que protejan la salud mental y el bienestar del talento humano dentro de las instituciones.

7.3 Alcance

Este plan está dirigido a todo el personal de la institución educativa, incluyendo a los directivos, personal administrativo y de servicios generales. Este plan tiene como propósito intervenir de forma preventiva y estructurada en los principales factores de riesgo psicosocial identificados mediante el cuestionario, con base en las siguientes dimensiones:

Carga laboral: Se abordan los niveles de exigencia mental y emocional a través de estrategias que promuevan una distribución más equilibrada de la tareas y espacio de autocuidado.

Autonomía: Se trabajará en la percepción de control y decisiones sobre el trabajo, fortaleciendo así las habilidades de planificación y gestión del tiempo de los empleados.

Expresión emocional: Se promoverán herramientas para la identificación, expresión y gestión de las emociones, que fomenten la salud mental en el entorno laboral y acompañamiento emocional y redes de apoyo.

Conciliación vida-trabajo: Se implementarán acciones que ayuden a equilibrar las exigencias laborales con las responsabilidades personales y familiares.

7.4 Objetivos

Objetivo general

Diseñar estrategias que fortalezcan el entorno laboral y la cultura organizacional, mitigando los factores de riesgo identificados en la comunidad educativa.

Objetivos específicos

Implementar herramientas digitales de gestión del tiempo, acompañadas de capacitaciones y apoyo técnico con enfoque en la autonomía y organización del personal.

Promover la creación de redes de apoyo internas, que permitan afrontar de forma eficaz situaciones de alta demanda emocional, asignando roles de guía y acompañamiento a trabajadores con habilidades para brindar apoyo en el entorno institucional.

Incrementar actividades de participación del personal enfocadas con la salud mental, fomentando altos niveles de compromiso institucional y generando mejoras medibles con los indicadores establecidos.

7.5 Plan de mejora

El riesgo a trabajar: Sobrecarga Mental

Nombre de la actividad: A lo pies del maestro.

Objetivo general: disminuir los niveles de Sobrecarga Mental en los trabajadores del colegio parroquial.

Tiempo estimado: 30 min.

Frecuencia: 2 veces al mes.

Responsables: pastoral y orientación.

Materiales: medio audiovisual, notas adhesivas de colores, papel kraft, marcadores, colores y esferos.

Descripción de la actividad: esta actividad permitirá reconocer en el trabajador la posición frente a su vida laboral y la importancia de crear redes de apoyo que le permitan adquirir herramientas donde esté equilibrada la salud mental y la vida laboral implementando acciones cómo pausas activas y optimizando la eficiencia en gestión de las funciones.

Para empezar la actividad se ubicará en mesa redonda y de manera voluntaria los trabajadores, se realiza la oración inicial, propia de la filosofía institucional y se dará reproducción de la cita bíblica Lucas 10: 38.42 en video para espacio de oración y reflexión.

En el desarrollo de la actividad cada participante deberá ponerse una nota adhesiva en un lugar visible con el nombre de Martha o María según quien más se identifique, posterior a esto cada Martha se juntará con una María. Una vez realizadas las parejas se propondrá una situación ocurrida durante la semana en la institución la cual le generó estrés, juntando ambas posiciones de Martha y María tendrán 10 Minutos para encontrar una solución que llegue al punto medio

Par el cierre se tendrán finalmente un espacio de diálogo en parejas y a nivel grupal para socializar lo aprendido y se creará un mapa mental con adhesivos de colores donde se evidencie las acciones que deben tomarse en situaciones de alta demanda emocional además de identificar aquellos trabajadores que tengan la capacidad de ser guía y ayuda en estas situaciones.

Preguntas orientadoras:

- ¿Soy más Marta o María en mi día a día?
- ¿Cómo me puede afectar o ayudar la posición que tengo?
- ¿Qué estrategias específicas debo realizar para cuidar mi salud mental?

Y como conclusión Marta se agobiaba por muchas tareas y María eligió sentarse a los pies de Jesús y escuchar su palabra. Es importante generar en los docentes la cultura de pausas conscientes en medio del ritmo acelerado.

Indicadores de impacto (con tiempo y método de evaluación):

- El 80% de los trabajadores refieren disminución en sobrecarga mental.
- Asiste el 90% de los trabajadores.
- Se establecen estrategias claras para crear un plan de acción grupal enfocado en salud mental y creación de redes de apoyo.

Medios de verificación:

- Lista de asistencia.
- Encuesta breve pre-test y Pos test “Nivel de sobre carga mental” aplicada luego de la actividad.
- Observaciones y retroalimentaciones personales

Riesgo por trabajar: baja autonomía

Nombre de la actividad: Arca Cronograma.

Objetivo general: disminuir los niveles de sobrecarga mental en los trabajadores del colegio parroquial.

Tiempo estimado: 2 horas.

Frecuencia: 1 veces al mes

Responsables: coordinación general

Materiales: planeador tamaño personal, planeador tamaño grande, esfero, lápiz, rotuladores y hojas blancas.

Descripción de la actividad: esta actividad permitirá al trabajador, apoyado en los compañeros, crear un ambiente organizado entre áreas y en la institución en general, así mismo lograr identificar las acciones pertinentes que en conjunto permitan una sinergia capaz de mantener tiempos adecuados en ejecución y efectividad que se transforman en rutinas capaces de mantener una autonomía.

Para el inicio de la metodología se ubicará inicialmente de manera individual a los trabajadores, se realiza la oración inicial, propia de la filosofía institucional, luego de esto deberán escribir las tareas pendientes según sus funciones, deberá ser una lista con fechas estimadas y pendientes, al mismo tiempo la coordinación académica proyectará el cronograma general para que las fechas institucionales de celebraciones, entregas de informes, entre otros, ambas fuentes de información deberán ser fusionadas.

Y el desarrollo se hará teniendo clara la información se realizarán grupos de trabajo de la siguiente manera:

- Docentes: divisiones por áreas académicas.
- Administrativos: división por dependencias

En los grupos de trabajo deberán compartir las fechas organizadas individualmente para poder complementar si es necesario con los apuntes de los compañeros de área, posterior a esto se realizará la plasmación en el planeador individual.

El cronograma general será plasmado en un planeador de mayor tamaño de manera tal que sea visible a todos los trabajadores.

Cierre, finalmente se organizará de manera individual los trabajadores para realizar la matriz de Eisenhower en la cual lograrán identificar: Urgente, no urgente, importante, no importante. Lo anterior para optar por hacer, decidir, delegar y borrar. El resultado del cronograma será validado por coordinación general.

Preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles son las actividades urgentes, importantes, postergados o delegables según la programación académica?
- ¿Cuáles son las fechas que deben tenerse en cuenta de manera prioritaria para dar cumplimiento?
- ¿Cuál es el tiempo estimado que debo asignar a cada pendiente?

Y como conclusión es haber creado una cultura organizacional enfocada en el orden, la planeación, comunicación y trabajo en equipo permitirá evidenciar una mayor autonomía, disminuir los niveles de estrés y contribuir al bienestar institucional

Indicadores de impacto:

- El 80% de los trabajadores refieren disminución en baja autonomía.
- Asiste el 90% de los trabajadores.
- Se logra la estructura un cronograma grupal organizado, visible, modificable y claro con las actividades que deben tenerse en cuenta.
- Se estructura un cronograma individual, visible, modificable y claro con las actividades que deben tenerse en cuenta y los pendientes personales según el cargo o rol en la empresa.

Medios de verificación:

- Lista de asistencia

Encuesta breve Pre-test y Pos test semestral de “Nivel de autonomía”

- Observaciones y retroalimentaciones personales.

Nombre de la actividad: Laboratorio Emocional

Riesgo por trabajar: Expresión emocional

Objetivo general: Aumentar los niveles de satisfacción en expresión emocional en los trabajadores del colegio parroquial.

Tiempo estimado: 45 min.

Frecuencia: 1 veces al mes.

Responsables: psicología.

Materiales: cartulina, marcadores, espacios amplios para ejecutar el taller.

Descripción de la actividad: esta actividad permitirá al trabajador encontrar estrategias y herramientas que le permitan trabajar la expresión emocional en el ámbito laboral y así mismo poder proyectarlo al personal, logrando crear una experiencia en el cuidado de su salud mental y emocional de manera eficiente en la práctica de su desempeñar y en su deber ser.

Para el inicio de la actividad se realiza primero una oración y se otorga un espacio para escuchar a los docentes en cuanto a su experiencia en los procesos emocionales que experimentan y llevan a lo largo de sus jornadas. Luego de identificar las emociones, se resignifica la sensación no solo cómo un momento de euforia, sino cómo una oportunidad de autodescubrimiento y autogestión, relacionado con el propósito real de cada una de las emociones.

Desarrollo, se dividirá en 5 el grupo, cada subgrupo representa una emoción (Alegría, Tristeza, Enojo, Asco y Miedo). Se construirá una situación hipotética la cual corresponde a la dinámica en la institución, cada grupo según la emoción asignada deberán hacer la representación de cómo responderían instintivamente, así mismo tendrán estrategias previamente entregadas por el área de orientación para lograr dar resolución al ejercicio. Si algún trabajador no desea participar

será parte de la mesa de jurados para la elección del equipo más proactivo, trabajador y con mejor actuación.

Para el cierre de la actividad, se realiza una mesa redonda donde se enfatice sobre la efectividad de la emoción y la herramienta más apropiada para la situación propuesta, así mismo que otras opciones se lograron descubrir en el ejercicio para complementar lo aprendido.

- Se realizará una caja de herramientas para compartir en un lugar visible, unido a las estrategias de regulación emocional.

Preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles son las emociones que más se presentan en mi vida? ¿Cómo expreso mis emociones?
- ¿Si no expreso lo que siento a tiempo, puede ser propenso a explotar en otras maneras?

La terminación de la actividad será haber obtenido herramientas que faciliten la expresión emocional permitirá identificar el lugar de trabajo como un ambiente seguro y protector donde logra aprender y gestionar sus necesidades emocionales.

Los trabajadores reconocen la importancia de mantener regulación emocional y no dejarse llevar en el momento en el cual se presenta, teniendo en cuenta que se mantiene la relación con estudiantes y padres de familia, así mismo plasmarán las estrategias en una cartelera realizada por todos los grupos.

Indicadores de impacto:

- 80% de los trabajadores refieren mejoría en la expresión emocional
- Asiste el 90% de los trabajadores.
- Se logra crear un banco de estrategias visibles y aplicables a las situaciones de alta demanda emocional

- Se mantiene de forma constante la actualización de las estrategias.

Medios de verificación:

- Lista de asistencia
- Encuesta breve Pretest y Pos test semestral de “Expresión emocional”
- Observaciones y retroalimentaciones personales

Nombre de la actividad: en los zapatos asuncionistas.

Riesgo por trabajar: conciliación laboral-familiar

Objetivo general: aumentar los niveles de satisfacción Conciliación laboral - familiar en los trabajadores del colegio parroquial.

Tiempo estimado: 4 horas

Frecuencia: 1 veces al año

Responsables: psicología, coordinación, capellanía.

Materiales: cartulina, marcadores, espacios amplios para ejecutar el taller, alimentos para compartir

Descripción de la actividad: Esta actividad permitirá al trabajador encontrar un espacio de encuentro y resignificación del vínculo familiar o amistoso desde el reconocimiento de la labor que ejercer y la dignificación de esta.

El inicio, se da con el equipo de trabajadores de forma previa organizará un espacio en el cual se ofrezca un espacio de compartir con un familiar y/o amigo el cual será invitado a un espacio de integración y reflexión. Se da la bienvenida a los asistentes quienes ingresan al espacio destinado en calle de honor y aplausos de los trabajadores, posterior a esto se realiza una oración de inicio de jornada y se ofrece un recorrido por las instalaciones del colegio para que la familia y amigos puedan familiarizarse con el contexto en el cual están inmersos los trabajadores, seguido a esto.

El desarrollo, inicia con una dinámica en la cual los trabajadores tendrán una guía de preguntas para crear conversaciones de las cuales antes o en otros espacios no se hubiese hablado y permitir expresarse de manera sincera. El espacio tendrá una ambientación musical y con pausas activas que permitirán mantener una dinámica activa, en una cartelera los familiares y amigos realizarán una lluvia de mensajes en los cuales los trabajadores podrán leer palabras de motivación y aliento que les permitan sobrellevar aquellas situaciones de malestar que se presentan en la dinámica natural del trabajo.

Y el cierre, se dará en un juego de roles los familiares y amigos conocen sobre la metodología, funciones de los trabajadores con la finalidad de valorar su trabajo y gestión. Finalmente se ofrece un compartir con alimentos para crear un espacio de esparcimiento y diálogo, se ofrecerá el espacio para bailar, conversar y participar en juegos de mesa que logren incluir a todos los participantes.

Preguntas orientadoras:

- ¿El tiempo que ofrezco es de calidad o cantidad?
- ¿Cuán importante es la familia?
- ¿Logre mejorar el vínculo con la persona que hoy me acompaña

Conclusión de la actividad, será el lograr compartir y crear espacios nuevos con la familia y o amigos permite ofrecer perspectivas que ayuden a valorar la figura del otro en la sociedad y en la vida personal, así mismo el realizar la inmersión de personas importantes, condiciona el espacio de trabajo no solamente a una labor sino al ser visto como un lugar de puertas abiertas donde llegan las personas que hacen parte de la propia historia y que respetan y honran el ejercicio profesional.

Indicadores de impacto:

- 90% de los trabajadores refieren mejoría en el indicador conciliación familiar- laboral

- Asiste el 90% de los trabajadores.
- Se estructura un recurso de refuerzo positivo creado por los amigos y familiares.

Medios de verificación:

- Lista de asistencia.
- Encuesta breve Pretest y Pos test semestral de “Conciliación laboral- familiar”
- Observaciones y retroalimentaciones personales.

Indicadores

Tabla 4.

Indicador de satisfacción laboral

Ítem	Descripción
Descripción del indicador	Este indicador va a medir el cambio en la satisfacción laboral de los miembros de la comunidad educativa (Directivos, docentes, administrativos y personal de servicios generales) después de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.
Formula	$\frac{\text{Satisfacción laboral después de la implementación} - \text{Satisfacción laboral antes de la implementación}}{\text{Satisfacción laboral antes de la implementación}} \times 100$
Instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral tipo Likert (escala 1-5), donde 1 es muy insatisfecho y 5 muy satisfecho, aplicado antes y después del programa, y se multiplica por 100 y se expresa como un porcentaje de cambio respecto a la satisfacción inicial.
Meta	Incrementar en al menos un 20% el nivel de satisfacción laboral tras la implementación del programa.

Frecuencia de evaluación	Evaluación inicial (línea base) y evaluación final
Responsable	Psicología institucional y talento humano

Tabla 5.*Indicador de reducción de riesgos psicológicos*

Ítem	Descripción
Descripción del indicador	Este indicador medirá el porcentaje de factores de riesgo psicosocial identificados inicialmente que disminuyeron su nivel de riesgo después de implementar el programa de intervención
Fórmula	$\frac{\text{Número de riesgos psicosociales que disminuyeron de nivel}}{\text{Número total de riesgos psicosociales identificados inicialmente}} \times 100.$
Descripción de la fórmula	Se aplicará el instrumento ISTAS-21 antes y después de la implementación del programa. Los puntajes obtenidos en cada dimensión se compararán para calcular el porcentaje de reducción del riesgo. Un resultado positivo indica mejora en las condiciones psicosociales.
Instrumento	• ISTAS-21 aplicación inicial (línea base) • ISTAS-21 aplicación final (12 meses) Matriz comparativa de niveles de riesgo por dimensión

Meta	Lograr que al menos el 70% de los riesgos psicosociales identificados inicialmente disminuyan de nivel de riesgo.
Frecuencia de evaluación	- Medición inicial: Al inicio del programa (identificación de riesgos) - Medición intermedia: A los 6 meses (evaluación de progreso) Medición final: A los 12 meses (evaluación de resultados)

Tabla 6.*Indicador de reducción de sobrecarga mental*

Ítem	Descripción
Descripción del indicador	Este indicador medirá la reducción en los niveles de sobrecarga mental reportados por el personal de la institución educativa después de implementar las intervenciones primarias del programa.
Fórmula	$[(\text{Puntaje sobrecarga mental inicial} - \text{Puntaje sobrecarga mental final}) / \text{Puntaje sobrecarga mental inicial}] \times 100$
Descripción de la fórmula	Se utilizará la dimensión específica de "Exigencias psicológicas cuantitativas y cognitivas" del ISTAS-21 para medir los niveles de sobrecarga mental antes y después de las intervenciones. Un resultado positivo indica reducción de la sobrecarga.
Instrumento	ISTAS-21, dimensión: Exigencias psicológicas

Meta	• Aplicación pre y post implementación de intervenciones primarias • Reducir en al menos un 30% los niveles de sobrecarga mental en el personal identificado con riesgo alto.
Frecuencia de evaluación	Medición inicial: Al inicio del programa Medición intermedia: A los 4 meses (post-intervenciones primarias) Medición final: A los 12 meses
Responsables	Psicólogo en SST

Tabla 7.*Indicador de mejora en autonomía laboral*

Ítem	Descripción
Descripción del indicador	Este indicador evaluará el incremento en los niveles de autonomía y control sobre el trabajo reportados por el personal después de implementar las intervenciones secundarias.
Fórmula	$[(\text{Puntaje autonomía laboral final} - \text{Puntaje autonomía laboral inicial}) / \text{Puntaje autonomía laboral inicial}] \times 100$
Descripción de la fórmula	Se medirá a través de las dimensiones "Trabajo activo y posibilidades de desarrollo" e "Influencia" del ISTAS-21. Un resultado positivo indica mayor autonomía y control sobre las tareas laborales.
Instrumento	• ISTAS-21, dimensiones: Trabajo activo, Influencia y Posibilidades de desarrollo

	• Encuesta específica de autonomía laboral
Meta	Incrementar en al menos un 25% los niveles de autonomía laboral respecto a la medición inicial.
Frecuencia de evaluación	• Medición inicial: Al inicio del programa • Medición intermedia: A los 6 meses (post-intervenciones secundarias) • Medición final: A los 12 meses

Tabla 8.*Indicador de conciliación vida laboral-familia*

Ítem	Descripción
Descripción del indicador	Este indicador evaluará la mejora en la capacidad del personal para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares después de implementar las intervenciones terciarias.
Fórmula	$[(\text{Puntaje conciliación final} - \text{Puntaje conciliación inicial}) / \text{Puntaje conciliación inicial}] \times 100$ Se medirá a través de la dimensión "Doble presencia" del ISTAS-21 y una escala específica de conciliación vida-trabajo. Un

	resultado positivo indica mejor equilibrio entre ambas esferas.
Instrumento	• ISTAS-21, dimensión: Doble presencia • Cuestionario de conciliación vida laboral-familiar • Registro de uso de políticas de flexibilidad laboral
Meta	Mejorar en un 20% los niveles de conciliación vida laboral-familiar.
Frecuencia de evaluación	• Mediación inicial: Al inicio del programa, Medición final: A los 12 meses después de implementar las intervenciones terciarias.

10 Lecciones aprendidas

Se logra un reconocimiento de variables que no solo afectan la productividad de una empresa, sino, directamente la humanidad de trabajadores cuya actividad económica se encuentra en función de ofrecer educación para el futuro, siendo estos estudiantes la esperanza de padres y familias cuyas condiciones económicas no son las mejores.

Por otro lado, se evidencian identificación de variables que en dialogo interno son desapercibidas, no relevantes y en ocasiones poco mencionadas, pues la baja gestión de estas se transforma en u factor de vulnerabilidad y normalización de carga laboral.

Finalmente, el intervenir desde la filosofía confesional permite encontrarse no solo con aquellos aspectos que necesitan de motivación a un futuro, sino de procesos internos emocionales ya sean presentas o pasados que se cargan en el diario vivir de los trabajadores y que a corto o largo plazo puede transformarse en una amenaza para su salud e integridad.

11 Conclusiones

El trabajo permitió identificar riesgos psicosociales como sobrecarga mental, así como factores protectores clave, se lograron identificar estos riesgos gracias a la implementación de diseños de estrategias que fortalezcan el entorno laboral y cultural organizacional, así como el desarrollo de acciones específicas orientadas a su mitigación. El diagnóstico, realizado mediante el cuestionario ISTAS-21, dio a conocer riesgos como la sobrecarga mental, la baja autonomía y las limitaciones en la expresión emocional, además de factores protectores que sirvieron como base para el fortalecimiento del clima organizacional.

Entre las acciones destacadas se encuentran la incorporación de herramientas digitales para la gestión del tiempo, acompañadas de procesos de capacitación y soporte técnico, lo que favoreció una mejor organización personal, incrementó la autoestima de los trabajadores y redujo de manera significativa la percepción de carga mental. De igual manera, la creación y consolidación de redes internas de apoyo, a través de la formación de trabajadores con funciones de guía y acompañamiento, generó espacios efectivos de contención emocional y fortaleció la cohesión institucional. Esto, sumado al incremento de actividades participativas orientadas a la salud mental, fomentó un mayor compromiso del personal y mejoras evidentes en los indicadores de bienestar.

Con el fin de consolidar estos avances y garantizar su sostenibilidad, se recomienda dar continuidad a los procesos de capacitación en gestión del tiempo y uso de herramientas digitales, incorporando de manera progresiva innovaciones tecnológicas y metodológicas que optimicen la organización del trabajo. Asimismo, resulta fundamental reforzar y ampliar las redes internas de apoyo, asegurando la formación continua de los trabajadores que actúan como guías y estableciendo protocolos claros para la atención en situaciones de alta demanda emocional. Del mismo modo, se propone diseñar un calendario anual de actividades orientadas al cuidado de la

salud mental, acompañado de un sistema de seguimiento de indicadores que permita evaluar resultados y realizar los ajustes necesarios. Finalmente, se sugiere implementar mecanismos de monitoreo permanente de riesgos psicosociales mediante evaluaciones periódicas, con el fin de facilitar la detección temprana y la prevención de nuevos casos.

En conjunto, estas conclusiones y recomendaciones confirman que las intervenciones planificadas, continuas y adaptadas a las necesidades reales de la comunidad educativa no solo previenen riesgos psicosociales, sino que también consolidan una cultura organizacional más saludable, empática y sostenible en el tiempo.

Referencias

- Bakker, A. B., Y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., y Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Congreso de la República de Colombia (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Departamento de la Función Pública.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Cardona González, A. M., Nieto Castro, A., Rojas Hernández, B. Y., Y Villegas Ramírez, L.E. (2020). *Propuesta de un Plan de bienestar laboral para los trabajadores del centro educativo Internacional Oasis*. [Seminario de Investigación, Especialización en Gestión Humana]. Universidad EAN
[.https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10302/VillegasLuis2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10302/VillegasLuis2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang-Vega, M., Perine-Figueroa, C., y Rivera Cerda, M. J. (2023). Compromiso con la comunidad: su efecto en el comportamiento organizacional en instituciones de educación primaria. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 16(48), 71-88.
<https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v16i48.6501>
- Castillo, E. C., Molina, R. C., Salavarría, A. T., y Pesántez, M. R. (2024). Factores psicosociales y su impacto en el desempeño docente: un estudio sobre el estrés y la satisfacción laboral. *Polos del Conocimiento*, 9(12), 612-634.

- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45(1), 58-81.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443>
127
- Chacón, P. (2023, 29 abril). Estrés laboral: los colombianos son quienes más lo padecen en América Latina. *Infobae*. Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
<https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>
- Congreso de la República de Colombia. (2017, 26 de julio). Ley 1857 de 2017, “*Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*”. Congreso de la República de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917>
- Flores, M., et al. (2019). Bienestar en el trabajo: Impacto en la productividad y satisfacción laboral. *Revista Internacional de Psicología Organizacional*, 32(1), 78-91.
- García, L., & Martínez, J. (2018). Impacto del bienestar laboral en el clima organizacional: Un estudio de caso en instituciones educativas. *Revista de Psicología Organizacional*, 30(2), 87-102.
- Gutiérrez Carvajal, O. I., Polo Vargas, J. D., Vargas-Montealegre, A. R., Zumárraga Espinosa, Ma., Ramírez Ocaña, X. Segovia Marin, V., y Calderín Salgado, L. M. (2022). Validation of the Job Crafting scale in Latin American workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 139-148.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.472261>

- Herrera, L., Y Murillo Antón, W. (2020). Estilo de dirección en una universidad del Perú desde la perspectiva de la Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 5(1), 50–57. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1281>
- International Organización for Standardization. *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológica en el trabajo Directrices para gestión del riesgo psicosocial*. Ginebra: ISO 2021, 38p.
- ICONTEC. (2012). GTC 45: *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
- López Castillo, P. L. C., & Villegas Morales, L. M. (2021). *Gestión y prevención de Riesgo Psicosocial en empresas colombianas* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55548/Lina%20Villegas%2C%20Paulo%20l%C3%B3pez%2C%202021.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013, 21 de enero). Ley 1616 de 2013. *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2008, 17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen*

de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Alcaldía mayor de Bogotá.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. *Se expide el Decreto Único*

Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del Trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20fomenta,las%20pensiones%20y%20otras%20prestaciones>

Matabanchoy, J. M., Paz, D., Matabanchoy, S. M., y Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés

laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19–28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en

la satisfacción de los trabajadores. *SciElo - Acta universitaria*, (29),18.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

[62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

Madero-Gómez, Sergio M., & Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel. (2018). Relación entre las

teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas,*

consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid /

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

- Muñoz, P. A. E., Giraldo, C. M. Á., & Gómez, H. M. S. (2018). *Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente*. Revista espacios, 39(51).
- Ministerio del Trabajo. (2012, 30 de abril). Resolución 652 de 2012. *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*. Ministerio del Trabajo.https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Ministerio del Trabajo. (2022, 18 de julio). Resolución 2764 de 2022. *Por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial*. Secretaria Jurídica Distrital.<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf
- Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82.
https://www.researchgate.net/publication/319970487_Factores_de_riesgo_psicosocial_intralaboral_en_docentes_universitarios_en_Girardot_Cundinamarca_Colombia_2016
- Ospina, J. L., & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34.

- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. *Revista Ciencia, Cultura y Sociedad*, 3(1), 45-58. <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961>
- Ramos Lugo, G. E., y Triana Gómez, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII (34), 309-314.
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (s. f.). *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21*. Gobierno de Chile. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
- Trujillo, C. (2000) Factores organizacionales e interpersonales generadores de estrés en la profesión de docentes. *Anuario de Filosofía, psicología y sociología*. 3(1). 129-148. <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/3558>
- Trujillo, M. G. S., Mendoza, J. M. H., Ruíz, H. D. M., & Vargas, M. D. L. G. (2020). Colaboradores satisfechos-productividad empresarial. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4-9.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2024). *Aplicación del ciclo de mejora continua PHVA, basado en la norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001, al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del hospital local de Aguachica E.S.E., Colombia*. [Trabajo de grado, Administración de Empresas]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. Repositorio Institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/14415/18917555.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Virguez, A. (2009, 25 de marzo). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente.

Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Vizoso, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245–254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>

Valle Santana, M., González Arratia López Fuentes, N.I., Van Barneveld, J.O. y Domínguez Espinosa, A. del C., (2024). Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 6(1). 1-11. <https://doi.org/10.62364/cneip.6.1.2024.252>

World Health Organization: WHO. (2022, 28 septiembre). *La salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=