

**Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial
en una institución pública de educación básica primaria del departamento del Cesar.**

Karen Dayana Bolaño Fragozo & Keila Priscila Fernández Ortiz

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

Director

Sonia Astrid Reyes Duarte

Magister en Sistemas Integrados de Gestión

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Contenido

Introducción	11
1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría	13
2. Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del departamento del Cesar.	14
2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría	14
3.2 Formulación del problema	17
3.3 Justificación.....	17
3.4 Objetivos	20
3.4.1 <i>Objetivo general</i>	20
3.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	21
3. Marco referencial.....	21
3.1 Antecedentes	21
4.1.1 <i>Internacionales</i>	21
4.1.2 <i>Nacionales</i>	23
4.1.3 <i>Locales</i>	24
3.2 Marco teórico	25
3.2.1 <i>Factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo</i>	25
3.2.2 <i>Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial</i>	26
3.2.3 <i>Aplicación en instituciones educativas</i>	27
3.2.4 <i>Teoría de la mejora continua</i>	28
4.3 Marco conceptual	30

4.3.1	<i>Modelo teórico en la evaluación de riesgo psicosocial</i>	30
4.3.2	<i>Concepto de dominios y dimensiones intralaborales en el contexto educativo</i>	31
4.3.3	<i>Dominios clave en el contexto educativo</i>	32
4.4	Marco legal	34
4.5	Marco normativo	36
5	Diseño metodológico.....	38
5.1	Alcance.....	39
5.2	Propuesta metodológica	39
5.2.1	<i>Diagnóstico situacional</i>	39
5.2.2	<i>Análisis de brechas</i>	43
5.2.3	<i>Desarrollo de soluciones</i>	46
5.2.4	<i>Plan de desarrollo de la consultoría</i>	47
5.2.5	<i>Presupuesto</i>	49
5.3	Universo, población y muestra.....	50
5.4	Aspectos éticos.....	51
6	Desarrollo	52
6.1	Evaluación de necesidades en gestión psicosocial.....	52
6.2	Diseño de estrategias de gestión para los factores psicosociales identificados.....	61
6.3	Estructuración técnica de un plan de implementación de las acciones del programa de vigilancia epidemiológica para la gestión psicosocial	64
7	Lecciones aprendidas.....	65
8	Conclusiones.....	68
	Referencias.....	70

Apéndice	77
----------------	----

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa</i>	13
Tabla 2. <i>Partes interesadas</i>	42
Tabla 3. <i>Plan de desarrollo de la consultoría</i>	48
Tabla 4. <i>Presupuesto para el desarrollo de la consultoría</i>	49
Tabla 5. <i>Variables sociodemográficas</i>	53
Tabla 6. <i>Variables ocupacionales</i>	54
Tabla 7. <i>Resultados Intralaborales</i>	55
Tabla 8. <i>Resultados Extralaborales</i>	58

Lista de figuras

Figura 1. <i>Árbol causal la brecha entre lo existente para la gestión psicosocial y el ideal.</i>	45
Figura 2. <i>Nivel de estrés</i>	60

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Consentimiento en blanco</i>	77
Apéndice B. <i>Escáner de los consentimientos</i>	78
Apéndice C. <i>PVE. FRP:</i>	84
Apéndice D. <i>Diseño Estrategias de Intervención</i>	84
Apéndice E. <i>Plan de Implementación</i>	84

Resumen

En el presente documento se consigna el desarrollo de la consultoría que tuvo por objetivo diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del departamento de Cesar, para la ejecución del proyecto se tuvieron en cuenta los lineamientos de la norma ISO 45003:2021, y los requerimientos legales vigentes para Colombia en materia de gestión psicosocial; el diagnóstico contextual de la institución educativa, permitió identificar que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra en una fase incipiente y la importancia de fortalecer este sistema con la adopción de una programa de vigilancia psicosocial que cumpla los requerimientos de una norma de alto nivel, puesto que los factores psicosociales son prioritarios para este grupo poblacional (Villalobos, 2015, p.47), la identificación de los riesgos psicosociales a través de los cuestionarios de la Bateria de riesgo psicosocial (Ministerio de la protección social, 2010, p.8) permitió establecer como factores prioritarios para la institución: a nivel intralaboral las demandas cuantitativas; la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y a nivel extralaboral el tiempo fuera del trabajo, con estos insumos y las características sociodemográficas se postularon acciones de intervención acorde a lo contemplado en la Resolución 2764 de 2022 y se diseñaron herramientas que permiten hacer evaluación y seguimiento a la efectividad del programa de vigilancia, con el fin de garantizar entornos laborales psicosocialmente saludables y sostenibles, cumpliendo con los objetivos del estudio y las metodologías propuestas.

Palabras Clave: Factores de riesgo psicosocial, Gestión psicosocial, ISO:45003.

Abstract

This document presents the development of the consultancy aimed at designing an epidemiological surveillance program for psychosocial risk factors in a public primary education institution in the department of Cesar. For the execution of the project, the guidelines of ISO 45003:2021 and the current legal requirements in Colombia regarding psychosocial management were taken into account. The contextual diagnosis of the educational institution made it possible to identify that the occupational health and safety management system is in an early stage, and highlighted the importance of strengthening this system through the adoption of a psychosocial surveillance program that meets the requirements of a high-level standard. This is particularly relevant because psychosocial factors are a priority for this population group (Villalobos, 2015, p.47). The identification of psychosocial risks through the questionnaires of the Psychosocial Risk Battery (Ministry of Social Protection, 2010, p.8) allowed the determination of the institution's priority factors: at the intra-labor level, quantitative demands; the influence of work on the extra-labor environment; and at the extra-labor level, time outside of work. Based on these inputs and the sociodemographic characteristics, intervention actions were proposed in accordance with Resolution 2764 of 2022, and tools were designed to enable the evaluation and monitoring of the surveillance program's effectiveness, with the aim of ensuring psychosocially healthy and sustainable work environments, thus meeting the objectives of the study and the proposed methodologies.

Keywords: Psychosocial risk factors, Psychosocial management, ISO:45003.

Glosario

Actividad docente: se refiere al conjunto de funciones pedagógicas, didácticas y administrativas que realiza el docente para facilitar los procesos de enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta aspectos curriculares, contextuales y humanos (UNESCO, 2018, párr. 4).

Programa de vigilancia: conjunto sistemático de actividades que permite recolectar, analizar y utilizar información para la prevención, intervención y control de factores de riesgo que afectan la salud en el trabajo (Ministerio de trabajo, 2022, p. 4).

Ciclo de mejora continua: proceso interactivo basado en cuatro etapas – planear, hacer, verificar y actuar (PHVA) – que permite mejorar continuamente la calidad de procesos, servicios o productos dentro de los sistemas de gestión organizacional (ISO, 2015, p. 8).

Factor psicosocial: condiciones del entorno laboral que incluyen la organización del trabajo, las relaciones laborales, el contenido de las tareas y el entorno en general, y que pueden influir positiva o negativamente en el bienestar del trabajador (Ministerio de Protección Social, 2008, p.2).

Factor de riesgo: elemento o exposición que aumenta la probabilidad de que una persona desarrolle una enfermedad o condición de salud determinada (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2009, p.18).

Factor protector: circunstancias o características personales, familiares o sociales que disminuyen la probabilidad de que se presenten problemas de salud mental o conductas de riesgo, y que fortalecen la resiliencia ante situaciones adversas (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2010, p.9).

Indicadores: son herramientas que permiten medir, monitorear y evaluar el comportamiento de un proceso o sistema; puede ser cualitativo o cuantitativo y se utilizan para tomar decisiones informadas (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2015, p.23).

Introducción

En Colombia, la gestión de los factores psicosociales y el control del estrés laboral han adquirido gran relevancia en el ámbito educativo, especialmente en instituciones que enfrentan altas exigencias emocionales y organizacionales (Ministerio del Trabajo, 2021, p. 27). La escuela Mixta N.º 2 de La Jagua de Ibirico, a través de su Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial (PVE-FRP), busca mitigar los efectos del estrés laboral en docentes y trabajadores administrativos de la jornada de la tarde, alineándose con las disposiciones de las resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2; Ministerio del Trabajo, 2022, p. 4) que regulan la identificación, evaluación y gestión de estos riesgos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Sociedad Colombiana de medicina del trabajo, 2023, p. 18).

De igual manera, los cambios en los modelos educativos y laborales han generado nuevas exigencias en la salud mental de los trabajadores. La jornada extendida de los docentes, la interacción constante con estudiantes y padres, las demandas administrativas y las altas expectativas de desempeño han incrementado los niveles de carga emocional y estrés (Mosquera, 2021, párr. 5). Estos factores han sido reconocidos por la legislación colombiana, especialmente con la Ley 2191 de 2022, que garantiza el derecho a la desconexión laboral y contribuye a la armonización entre la vida laboral y personal.

Por otra parte, el sector educativo enfrenta desafíos en la protección de derechos de género y prevención de la violencia laboral; a este respecto la Ley 2365 de 2024 establece medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia basada en género, aplicables a instituciones educativas en todos los niveles; en la escuela Mixta N.º 2, se reconoce la importancia de garantizar entornos seguros, promoviendo protocolos de atención y sensibilización dirigidos a docentes y personal administrativo, en línea con las estrategias nacionales de prevención de las violencias basadas en género.

En la escuela mixta N.º 2, se reconoce que el bienestar psicosocial de los trabajadores del sector educativo es clave para el desempeño laboral y la calidad educativa. La Ley 1616 de 2013 garantiza el derecho a la salud mental y asigna responsabilidades a las administradoras de riesgos laborales (ARL), incluyendo el fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio (FOMAG), en la promoción y prevención de los factores que pueden incidir en la salud mental; en la escuela mixta N.º 2, se han implementado iniciativas como pausas activas, estrategias de regulación emocional y programas de autocuidado, dirigidos a docentes y administrativos de la jornada de la tarde, para fortalecer su bienestar laboral.

Lo anterior teniendo en cuenta que, los estudios epidemiológicos han demostrado un incremento en los trastornos asociados al estrés laboral en el sector educativo (Ministerio del trabajo, 2016 p. 5), afectando el desempeño y la calidad del entorno escolar; de igual manera los informes internos de la escuela mixta N.º 2 han identificado riesgos psicosociales significativos, especialmente en docentes con jornadas extendidas y personal administrativo expuesto a demandas emocionales intensas. Las evaluaciones realizadas en los últimos años han mostrado que más del 30% del personal presenta síntomas de estrés crónico, atribuido a altas cargas laborales, dificultades en la gestión del tiempo y presión académica; esto se corrobora con los resultados

obtenidos en la medición de riesgo psicosocial a través de los cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial donde para la población se identificaron como factores de riesgo prioritarios a nivel intralaboral las demandas cuantitativas; la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y a nivel extralaboral el tiempo fuera del trabajo.

Para gestionar estos riesgos, la institución educativa ha diseñado estrategias de intervención, con el objetivo de reducir los riesgos psicosociales y fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores; aspecto que evidencia el compromiso institucional en la gestión del riesgo psicosocial, de tal manera que la alta dirección de la escuela mixta N.º 2 de La Jagua de Ibirico reconoce que el bienestar del personal docente y administrativo impacta directamente el desarrollo educativo y la estabilidad emocional del estudiantado y demás partes interesadas, ratificando la interacción de los factores de riesgo psicosocial.

Por lo anteriormente descrito la Institución Educativa Mixta N° 2, ha considerado pertinente adoptar una visión integral de la gestión psicosocial, incorporando políticas de prevención, estrategias de bienestar y mecanismos de intervención, con el fin de garantizar entornos laborales saludables y sostenibles, enmarcados en los lineamientos de la norma de alto nivel ISO 45003:2021 y los requisitos legales aplicables para Colombia (International organization for standardization [ISO], 2021, p. 12).

1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría

Tabla 1. *Identificación de la empresa*

Aspecto	Descripción
Nombre representante legal NIT	Hernando Enrique Gómez Cantillo 824000431-01

Aspecto	Descripción
Ciudad	La Jagua de Ibirico
Departamento	Cesar
Dirección	Diagonal #11-20
Teléfono	313 7256 230
Sucursales o agencias	Escuela Mixta N° 2
Nombre de la ARL	FOMAG (fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio)
Clase de riesgo asignado por la ARL.	Clase I
Código de la actividad económica CIU	8513
Actividad económica	Educación de básica primaria.
Número de trabajadores directos e indirectos	11 directos y 1 Indirecto

Nota: Información adaptada de FOMAG y la clasificación CIU para actividades económicas (Código 8513: Educación de básica primaria), según el Ministerio de Educación Nacional (2025).

La consultoría se realizó exclusivamente, para la sucursal de la escuela mixta N° 2 donde se cuenta con grados de educación primaria desde transición hasta quinto.

2. Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del departamento del Cesar.

2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría

La ausencia de un programa de vigilancia epidemiológico para los factores de riesgo psicosocial (PVE-FRP), en una institución educativa de básica primaria del departamento del Cesar, representa un desafío significativo que refleja una falta de estructura organizativa (International organization for standardization [ISO], 2021, p. 12)., que deriva en que los

trabajadores sean expuestos a condiciones laborales adversas que pueden afectar su salud física y mental así como impactar en el desempeño y el clima laboral, ya que no se están realizando acciones de gestión adecuadas (Sociedad Colombiana de medicina, 2023, p. 18); así mismo es importante destacar que en el contexto educativo, donde los trabajadores enfrentan múltiples demandas, se hace primordial abordar los factores psicosociales de manera integral. La carencia del PVE-FRP infringe las obligaciones legales establecidas por la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de Colombia, 2012, p. 2) y el Decreto 1072 de 2015, que compila las normas del sector trabajo y establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Presidencia de la República de Colombia, 2015, p. 144), así como las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, que subrayan la necesidad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Sociedad Colombiana de medicina del trabajo, 2023, p.18)

Como lo postula (Villalobos Fajardo. 2019, p. 7) la ausencia de un programa estructurado que identifique y gestione los factores de riesgo psicosociales en las instituciones impiden la implementación de medidas preventivas y correctivas adecuadas, lo que, junto con las condiciones laborales adversas, como horarios extensos y una elevada carga de trabajo, puede generar estrés y agotamiento de los trabajadores; sin un seguimiento adecuado, estos factores afectan negativamente la salud mental y física del personal. Además, la falta de conocimientos sobre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, derivada de un análisis exhaustivo, limita la disponibilidad de información crucial para diseñar intervenciones efectivas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 1993, p.2), incluyendo datos sobre las características sociodemográficas de los trabajadores, que son necesarias para entender su contexto. Según el

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (s.f.), Como resultado, la inexistencia de un programa de vigilancia epidemiológica puede llevar a un aumento en los problemas de salud relacionados con el estrés, la ansiedad y otros trastornos psicológicos, repercutiendo no solo en la salud de los trabajadores, sino también en el ambiente educativo y la calidad de la enseñanza (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, s.f., párr. 3).

En el sector educativo, los docentes han sido identificados como una población especial vulnerable a los riesgos psicosociales debido a las múltiples exigencias de su labor, que incluyen una alta carga emocional, presión por resultados y condiciones laborales que pueden afectar su bienestar (Mosquera, 2021, párr. 5). El “protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo” resalta que los educadores en Colombia enfrentan factores de riesgo psicosocial que varían según el lugar de trabajo, el ciclo académico y el tipo de institución (pública o privada), siendo necesario implementar estrategias específicas para mitigar estos riesgos (Ministerio del trabajo, 2016, p. 11).

Además, la tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en (Ministerio del trabajo, 2021, p. 27), evidenció que los docentes presentan niveles significativos de exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que subraya la necesidad de intervención focalizadas en este grupo para promover su salud mental y bienestar laboral.

Por tanto, la carencia en la institución educativa de básica primaria, escuela mixta N° 2 del municipio de la Jagua de Ibirico de un PVE-FRP, que cumpla con una mirada integradora de la gestión psicosocial y los requisitos legales actuales se postula como la situación problemática a abordar a través del desarrollo de la presente consultoría.

3.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los elementos necesarios para diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial, en una institución de educación básica primaria del departamento de Cesar; acorde a los requisitos legales vigentes?

3.3 Justificación.

Ser docente implica comprender la educación como bien público, como actividad centrada en los estudiantes y al servicio de la nación y de la sociedad. La profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando y requiere compromiso con los diversos contextos socio - culturales en los cuales se realiza (Congreso de Colombia, 1994, p. 40); de igual manera ser docente de educación básica primaria implica la exposición a factores de riesgo laborales específicos que deben ser identificados y gestionados acorde a los requerimientos legales y dentro del conjunto de factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores en Colombia en general y los docentes en específico se encuentran los factores psicosociales (Ministerio del trabajo, 2022, p. 4), y para la gestión de estos factores de riesgo, es necesario implementar un abordaje integral, sustentado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecido por la Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012, p. 1) y el Decreto 1072 de 2015 (Presidencia de la República de Colombia, 2015, p. 144), los cuales regulan la prevención de riesgos ocupacionales en Colombia; asimismo, es importante resaltar la Resolución 2646 de 2008, la cual, enfatiza la importancia de identificar, evaluar, prevenir e intervenir en los riesgos psicosociales, considerando la interrelación entre factores intralaborales, extralaborales e individuales, los cuales

pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

Así mismo, la Resolución 2764 de 2022 refuerza la gestión de los riesgos psicosociales, indicando la importancia de utilizar los desarrollos realizados por el ministerio de trabajo como la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los protocolos de actuación para las principales consecuencias psicosociales y los sectores prioritarios, incluyendo el sector docentes, estos desarrollos proporcionan metodologías para la evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, dentro del SG-SST.

Por otra parte, a nivel internacional, la norma ISO 45003:2021 establece directrices para la gestión de la salud psicológica y la seguridad en el trabajo, promoviendo la integración del análisis de riesgos psicosociales en la cultura organizacional y las prácticas de gestión (International Organization for Standardization [ISO], 2021, pp. 12–13).

Las recientes disposiciones normativas han ampliado el alcance de la protección laboral en Colombia. La Ley 2191 de 2022 garantiza el derecho a la desconexión laboral, promoviendo el equilibrio entre trabajo y vida personal. La Ley 2365 de 2024 establece medidas contra acoso laboral y violencia basada en género, fortaleciendo los protocolos de intervención en instituciones educativas. A su vez, la Ley 1616 de 2013 asigna responsabilidades a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) en la promoción de la salud mental en los diferentes campos de actuación de la población colombiana.

Por otra parte, los estudios sobre factores de riesgo laborales en los docentes de Colombia, como el de Mosquera (2021, párr. 5); han evidenciado un incremento en los trastornos asociados

al estrés laboral en este sector, reconociendo que la exposición a riesgos psicosociales afecta la calidad del entorno escolar.

Por lo tanto, es prioritario en la escuela mixta N.º 2 de La Jagua de Ibirico establecer cómo se comportan los riesgos psicosociales, para generar estrategias específicas que permitan su adecuada gestión, entendiendo, tal como lo postula la tercera encuesta de condiciones de salud y trabajo (Ministerio del trabajo, 2021, p. 27), que el sector docente es prioritario para los factores de riesgo psicosocial; esto se fundamenta también en los reportes de los docentes que forman parte de la institución, quienes refieren altos niveles de riesgo psicosocial, asociado con jornadas extendidas y altas demandas emocionales, de igual manera, evaluaciones recientes muestran que una proporción significativa del personal presenta síntomas de estrés, atribuibles a carga laboral excesiva, dificultades en la gestión del tiempo y presión académica.

Así mismo, la guía general para la implementación de un programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial, propuesto por Gloria Villalobos (2019), indica que se deben contemplar las condiciones intralaborales como la organización del trabajo, carga laboral, relaciones interpersonales y ambiente físico; condiciones extralaborales como redes de apoyo social, entorno familiar, situación económica y acceso a servicios de salud y las condiciones individuales como características de personalidad, estilos de afrontamiento y estado de salud mental, y efectos en el trabajo como ausentismo, rotación de personal, rendimiento laboral y satisfacción de los trabajadores; destacando la importancia de una evaluación objetiva y subjetiva (Villalobos Fajardo, 2019, p. 8). La evaluación objetiva permite aplicar metodologías validadas por expertos en salud seguridad y salud en el trabajo, mientras que la evaluación subjetiva recoge la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, integrar estos elementos fortalecerá la

base metodológica del programa, asegurando que la intervención sea precisa, útil y alineada con los estándares nacionales e internacionales.

La implementación del PVE-FRP generará beneficios significativos para la escuela mixta N.º 2, entre ellos mejorar la salud mental y emocional de los docentes y administrativos, optimizar la gestión del SG-SST alineando la institución con estándares nacionales e internacionales, reducir el ausentismo laboral, fortaleciendo la productividad y el desempeño escolar, proteger los derechos laborales y prevenir la violencia de género en el entorno educativo, y promover una cultura organizacional de bienestar, sirviendo como modelo de referencia para otras instituciones educativas.

A nivel educativo y comunitario, el proyecto permitirá mejorar la calidad de la enseñanza, fortalecer la gestión de la salud mediante la prevención de problemas de salud mental en docentes, y contribuir a la implementación de políticas públicas que garanticen la gestión del bienestar laboral en el sector educativo.

La adopción del programa de vigilancia epidemiológica permitirá a la escuela mixta N.º 2; gestionar eficazmente los riesgos psicosociales, reducir el estrés laboral y fortalecer el bienestar de los trabajadores, alineándose con la normatividad nacional e internacional. Como resultado, se espera generar un impacto positivo en la calidad educativa, el desarrollo institucional y el bienestar comunitario, contribuyendo a la consolidación de entornos laborales psicosocialmente saludables y sostenibles.

3.4 Objetivos

3.4.1 Objetivo general

Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del departamento de Cesar.

3.4.2 Objetivos específicos

Evaluar las necesidades de gestión psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del departamento del Cesar, considerando los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, así como las características sociodemográficas de los trabajadores y el contexto institucional, mediante metodologías validadas en Colombia.

Diseñar estrategias de gestión para los factores psicosociales identificados en los trabajadores de una institución pública de educación básica primaria del departamento del Cesar.

Estructurar un plan de implementación del programa de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial en la institución, garantizando su viabilidad y alineación con la normativa vigente.

3. Marco referencial

3.1 Antecedentes

4.1.1 Internacionales

(Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021, p. 37). Desarrolló un informe global sobre la gestión de riesgos psicosociales, proponiendo consultorías enfocadas en integrar

herramientas de diagnóstico y estrategias preventivas en programas de salud ocupacional. Mediante análisis estadísticos y estudios de caso en instituciones educativas, la OIT concluyó que la colaboración entre empleadores y trabajadores es clave para implementar programas sostenibles, destacando su éxito en países como Chile y México.

De igual manera la (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022, p. 34), realizó una investigación sobre el impacto del estrés laboral en trabajadores del sector educativo. Utilizando estudios longitudinales y entrevistas semiestructuradas, identificaron una correlación entre el estrés laboral elevado y problemas crónicos de salud mental en los docentes. La OMS recomendó la creación de políticas institucionales para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, lo cual ha sido adoptado en países como Canadá y Australia, reduciendo los índices de rotación y mejorando la salud mental del personal educativo.

(Gobierno de México, 2018, p.13). Implementó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, enfocada en el diagnóstico y gestión de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. A través de talleres y cuestionarios aplicados en instituciones educativas, identificaron el estrés laboral y la falta de apoyo social como riesgos prioritarios, diseñando programas preventivos que mejoraron la percepción de bienestar entre los trabajadores.

(Ministerio de salud de Chile, 2020, p.17). Desarrolló el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, centrado en sectores vulnerables como el educativo. Utilizando herramientas de evaluación estándar, como el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, lograron identificar los principales factores de riesgo y establecer intervenciones adaptadas al contexto laboral. Los resultados demostraron una reducción significativa en los niveles de estrés laboral y conflictos interpersonales.

4.1.2 Nacionales

Pérez y Gómez (2021). Realizaron un estudio titulado Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. Este trabajo tuvo como objetivo principal diseñar un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) psicosocial incorporando la variable "sentido de vida en el trabajo" como medida preventiva. Utilizaron como metodología un análisis detallado del sistema de gestión de la empresa y aplicaron la batería de riesgo psicosocial. Los resultados destacaron la ausencia de controles adecuados para mitigar el riesgo psicosocial, lo que afectaba el desempeño del SG-SST. Se concluyó que implementar un PVE psicosocial con esta variable mejoraría el bienestar y la seguridad de los trabajadores (Pérez & Gómez, 2021, párr. 6).

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD, 2021). Desarrolló un programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial orientado a promover la salud de trabajadores y contratistas expuestos a factores psicosociales. Este programa se diseñó utilizando el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y abarcó diagnóstico, intervenciones psicosociales y evaluación sistemática. Los datos recopilados mediante evaluaciones periódicas permitieron realizar ajustes basados en los resultados obtenidos, asegurando el mejoramiento continuo. Los resultados del programa mostraron un impacto positivo en la promoción de entornos laborales saludables y alineación con los objetivos del SG-SST de la institución (Universidad Nacional Abierta y a Distancia [UNAD], 2021, párr. 5).

Ortiz Montealegre y Manrique Cortes (2024). Realizaron un estudio titulado Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial para la empresa Carcafé LTDA. Este trabajo buscó diseñar un sistema basado en el ciclo PHVA para planificar, medir y prevenir efectos

negativos derivados de los factores psicosociales en la empresa. Utilizaron como metodología una herramienta digital y estrategias aprobadas por la ARL y el área de gestión humana de la empresa. Los resultados indicaron que el sistema permitía una detección temprana de enfermedades asociadas al riesgo psicosocial y un seguimiento continuo de las intervenciones, fomentando espacios laborales seguros y una cultura de prevención (Ortiz Montealegre & Manrique Cortes, 2024, párr. 4).

Robles Beltrán y Beltrán Ariza (2022). Elaboraron el estudio Diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los trabajadores de la caja de compensación familiar de Cundinamarca. Este programa se diseñó con el propósito de evaluar e identificar los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores de COMFACUNDI. Los autores emplearon diagnósticos mediante encuestas que permitieron establecer condiciones laborales beneficiosas y adversas. Los resultados revelaron que las trabajadoras enfrentaban mayores desafíos relacionados con las condiciones domésticas y laborales, y concluyeron que el programa ayudaría a mitigar estos riesgos al implementar estrategias de mejora (Robles Beltrán & Beltrán Ariza, 2022, párr. 5).

4.1.3 Locales

Méndez Carvajalino et al. (2021). En su estudio titulado Riesgo psicosocial presentado en el personal perteneciente a la Policía Nacional del departamento del Cesar en tiempos de pandemia, analizaron los factores psicosociales que afectan el bienestar y la vida laboral de los patrulleros. Utilizaron un enfoque cuantitativo con cuestionarios cerrados basados en la teoría de Karasek. Los resultados mostraron que el estrés y la presión laboral son los principales riesgos,

aunque un buen clima laboral puede mitigar estos efectos (Méndez Carvajalino, Ramos & Torres, 2021, párr. 7).

Ávila, J. D. (2023). En el informe Análisis y propuestas sobre la situación de salud mental en el Cesar, se abordó la problemática de salud mental en el departamento, incluyendo el impacto de los factores psicosociales en la población. Este análisis destacó el aumento de casos de suicidio y trastornos mentales, especialmente desde la pandemia, y propuso estrategias para mejorar la atención en salud mental (Ávila, 2023, párr. 4).

3.2 Marco teórico

3.2.1 Factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar como a la salud física, psíquica o social del trabajador (Villalobos, 2010, p. 6).

En el contexto educativo, los docentes y demás personal pueden estar expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la falta de recursos y el conflicto entre la vida laboral y personal. Estos factores pueden generar respuestas de estrés que, si se mantienen en el tiempo, pueden derivar en trastornos de salud física y mental (Villalobos, 2005, p. 11).

La exposición prolongada a estos factores puede desencadenar consecuencias negativas en la salud mental y física de los trabajadores, afectando su desempeño laboral y la calidad de la educación impartida (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 3).

La identificación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo requiere herramientas de medición que permitan evaluar su impacto en la salud y bienestar de los docentes y personal administrativo. La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, proporciona un enfoque estructurado para analizar estos riesgos, permitiendo la recopilación de datos sobre factores intralaborales y extralaborales. A través de cuestionarios, entrevistas y análisis psicosociales, se pueden identificar patrones de ausentismo, reincidencia de accidentes laborales y niveles de estrés, facilitando la implementación de programas de vigilancia epidemiológica. Este proceso sistemático de recolección y análisis de información permite diseñar estrategias de prevención e intervención, asegurando que las condiciones laborales en instituciones educativas sean monitoreadas y mejoradas de manera continua (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 5).

3.2.2 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es una herramienta desarrollada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en colaboración con la Pontificia Universidad Javeriana, con el objetivo de identificar y evaluar los FRP en la población laboralmente activa. Esta batería incluye cuestionarios para evaluar factores intralaborales y extralaborales, así como guías para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas y grupos focales (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 5).

En 2022, el Ministerio de Trabajo adoptó oficialmente esta batería mediante la Resolución 2764, estableciendo su uso obligatorio para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los FRP en el ámbito laboral colombiano (Ministerio de Trabajo, 2022, p. 2).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con los instrumentos de evaluación antes descritos y otras fuentes de información como el ausentismo y la reincidencia de la accidentalidad, se puede realizar un proceso de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial, que permite, a través de una metodología sistemática y continua, la recolección, análisis, interpretación y difusión de información sobre la salud de las poblaciones. Esto facilita la planificación, implementación y evaluación de intervenciones en salud pública (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022, p. 18).

En el ámbito laboral, la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial permite identificar y monitorear las condiciones laborales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores, facilitando la implementación de medidas preventivas y correctivas (Villalobos, 2004, párr. 4).

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta normativa resalta la importancia de la vigilancia epidemiológica como una herramienta para la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en el ámbito laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

3.2.3 Aplicación en instituciones educativas

En el contexto de las instituciones educativas, especialmente en el nivel de la educación básica primaria, los docentes y demás personal pueden estar expuestos a diversos FRP, como la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la falta de recursos y el conflicto entre la vida laboral y personal. La implementación de programas de vigilancia epidemiológica en estas instituciones

permitirá identificar y abordar estos riesgos, promoviendo un ambiente laboral saludable y mejorando la calidad de la educación (Villalobos, 2005, p. 11).

Además, la salud mental se ha convertido en una prioridad en la reforma educativa en Colombia, dada la preocupante tasa de suicidios y la falta de alfabetización en salud mental dentro de las instituciones educativas (El País, 2024, párr. 2).

3.2.4 Teoría de la mejora continua

La mejora continua es un principio fundamental en los sistemas de gestión modernos, y se refiere a un proceso sistemático para lograr avances sostenidos en la eficiencia, eficacia y adaptabilidad de una organización. Este enfoque busca optimizar los procesos y resultados mediante acciones planificadas periódicas, evitando la improvisación y permitiendo el aprendizaje organizacional (International Organization for Standardization [ISO], 2015, pp. vi, 18; International Organization for Standardization [ISO], 2018, pp. 6–7).

Ámbito de la gestión de la calidad y la salud laboral, la mejora continua está estrechamente vinculada con el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), también conocido como ciclo Deming. Este Es adoptado por varias normas ISO, incluidas la ISO 9001:2015 sobre sistemas de gestión de calidad, la ISO 45001:2018 sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y la ISO 45003:2021, que proporciona directrices específicas para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Ciclo PHVA aplicado a la gestión de riesgo psicosociales:

Planear (P): se refiere a la identificación de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, la evaluación de los riesgos y la planificación de acciones preventivas o correctivas. Según la ISO 45003:2021, esto aplica también establecer políticas claras de bienestar,

definir responsabilidades y asegurar recursos adecuados (International Organization for Standardization [ISO], 2021, pp. 12–13).

Hacer (H): consiste en la implementación de las estrategias diseñadas, como la aplicación de la batería de riesgos psicosocial Del Ministerio de trabajo en Colombia, actividades de capacitación y promoción del bienestar mental, o intervenciones organizacionales específicas (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 5; International Organization for Standardization [ISO], 2021, p. 13).

Verificar (V): se evalúa la eficiencia de las medidas implementadas mediante indicadores psicosociales, encuestas de clima laboral, entrevistas y otros mecanismos de seguimiento. La ISO 45003 enfatiza la necesidad de incluir tanto datos cuantitativos como cualitativos para una evaluación integral (International Organization for Standardization [ISO], 2021, p. 14).

Actuar (A): según los hallazgos de la etapa de verificación, se ajustan los procesos, se corrigen desviaciones y se refuerzan los logros. La mejora continua se consolida cuando las pruebas prácticas se estandarizan y las lecciones aprendidas se incorporan en los procesos institucionales (International Organization for Standardization [ISO], 2015, p. 18; International Organization for Standardization [ISO], 2018, p. 7).

En el contexto educativo, la implementación de un sistema de mejora continua basado en el ciclo PHVA permite no solo gestionar adecuadamente los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal docente y administrativo, sino también mejorar el entorno de aprendizaje de los estudiantes. La aplicación de este enfoque en instituciones educativas ha demostrado ser efectiva para identificar y abordar los riesgos psicosociales, promoviendo un ambiente laboral saludable y mejorando la calidad de la educación (García-Juárez, López-Ramos & Velandia, 2024, párr. 3).

4.3 Marco conceptual

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial (FRP) en el entorno laboral es esencial para comprender cómo las condiciones de trabajo influyen en la salud mental de los empleados. Para esto, se requiere un enfoque basado en la vigilancia epidemiológica, que permita una identificación temprana de los riesgos, el análisis de tendencias y la implementación de estrategias preventivas (INSST, 2018, p. 37).

La vigilancia epidemiológica en riesgos psicosociales se fundamenta en el monitoreo continuo de condiciones laborales, recopilación de datos sobre la salud mental de los trabajadores y el diseño de programas de intervención que minimicen el impacto de estos factores (Vera Noriega et al., 2021, p. 2). Dentro de este marco, se utilizan modelos teóricos que explican la relación entre el entorno laboral y la salud psicológica.

4.3.1 *Modelo teórico en la evaluación de riesgo psicosocial*

Diversos modelos teóricos han permitido entender cómo los FRP afectan la salud mental de los trabajadores y qué estrategias pueden aplicarse para reducir sus efectos negativos. Entre los modelos más relevantes destacan:

- *Modelo Demanda – Control – Apoyo social de Karasek*: este modelo plantea que el estrés laboral es el resultado de altas demandas laborales y un bajo nivel de control sobre el trabajo. Sin embargo, la presencia de apoyo social por parte de compañeros y superiores puede moderar esta relación y reducir el impacto negativo en la salud mental del trabajador (Karasek y Theorell, 1990, p. 27).

- *Modelo Esfuerzo – Recompensa de Siegrist*: según este modelo, el equilibrio entre el esfuerzo laboral (carga de trabajo, responsabilidades) y las recompensas obtenidas (salario, reconocimiento, estabilidad) es clave para evitar el estrés crónico. Cuando existe una descompensación entre esfuerzo y recompensa, el trabajador puede desarrollar problemas de salud mental relacionados con el agotamiento, ansiedad y desmotivación (Siegrist, 1996, p. 28).

Estos modelos proporcionan un marco conceptual sólido para comprender cómo las condiciones laborales influyen en la salud psicológica de los trabajadores. Asimismo, constituyen la base para el diseño de programas de vigilancia epidemiológica en riesgos psicosociales, permitiendo la identificación de patrones de riesgo, la implementación de medidas preventivas y el desarrollo de estrategias de intervención en el ámbito laboral (Vera Noriega et al., 2021, p. 2).

4.3.2 Concepto de dominios y dimensiones intralaborales en el contexto educativo

En el ámbito educativo, la identificación de factores de riesgo psicosocial es clave para comprender los desafíos que enfrentan los docentes y el personal administrativo en instituciones de básica primaria. Estos riesgos pueden influir en su bienestar, desempeño laboral y en la calidad del proceso educativo (Villalobos, 2010, p. 6).

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana en colaboración con el Ministerio de la Protección Social, permite analizar dominios intralaborales, los cuales abarcan aspectos del entorno escolar que afectan a los trabajadores (Vargas Monroy, 2010, p. 5; Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 5). Las dimensiones intralaborales, por otro lado, permiten clasificar las distintas áreas de evaluación para comprender la naturaleza de estos riesgos.

Dentro de una institución educativa, los dominios clave que tienen mayor impacto en la salud laboral del personal incluyen:

4.3.3 Dominios clave en el contexto educativo

- *Demandas del trabajo:* las demandas laborales en el sector educativo son complejas y pueden generar efectos adversos en la salud mental de los docentes y el personal administrativo (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2). Este dominio incluye aspectos como:

Demandas cuantitativas: carga de trabajo relacionada con la planificación pedagógica, evaluación de estudiantes y gestión administrativa.

Demandas de carga mental: procesos cognitivos intensos debido a la toma de decisiones, resolución de conflictos y atención a múltiples tareas simultáneas.

Demandas emocionales: exposición constante a situaciones emocionalmente exigentes, como la relación con estudiantes y familias en contextos vulnerables.

Exigencias de responsabilidad del cargo: expectativas laborales que requieren un alto grado de compromiso y disponibilidad.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: condiciones del espacio de trabajo, infraestructura escolar y exigencias físicas en la labor docente.

Demandas de la jornada de trabajo: extensión y distribución del horario laboral, incluyendo tiempo adicional requerido fuera del aula.

- *Control sobre el trabajo:* la autonomía y el control en el trabajo educativo influyen en la satisfacción laboral y el bienestar del docente (Karasek y Theorell, 1990, p. 27). Este dominio abarca:

Control y autonomía sobre el trabajo: grado de independencia en la planificación y ejecución de estrategias pedagógicas.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades: espacios para el crecimiento profesional y fortalecimiento de competencias.

Participación y manejo del cambio: capacidad del docente para adaptarse a nuevas políticas educativas y metodologías de enseñanza.

Claridad de rol: definición precisa de responsabilidades laborales dentro del entorno escolar.

Capacitación: acceso a formación continua y actualización pedagógica.

- *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*: las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo dentro de la institución educativa tienen un impacto significativo en el bienestar laboral (Villalobos, 2005, p. 11). Este dominio incluye:

Características del liderazgo: estilo de dirección y gestión por parte de los directivos escolares.

Relaciones sociales en el trabajo: interacción entre docentes, administrativos y comunidad educativa.

Retroalimentación del desempeño: evaluación y reconocimiento del trabajo docente.

Relación con los colaboradores: calidad de la interacción con colegas, superiores y personal de apoyo.

- *Recompensa laboral*: las compensaciones y beneficios derivados del trabajo influyen en la motivación y estabilidad emocional del docente (Siegrist, 1996, p. 28). Este dominio abarca:
Reconocimiento y compensación: valoración del esfuerzo y desempeño laboral.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la institución y de la labor educativa realizada.

La evaluación de estos dominios permite diseñar estrategias para mejorar el bienestar del personal, optimizar la gestión del ambiente escolar y fortalecer la calidad educativa en la institución.

4.4 Marco legal

- *Ley 1010 de 2006*: la Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores, promoviendo la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral (Congreso de Colombia, 2006, p. 1).
- *Ley 1257 de 2008*: la Ley 1257 de 2008 dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En especial, el parágrafo del artículo 12 hace referencia a que tanto las ARL como los empleadores adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres, tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley (Congreso de Colombia, 2008, p. 5).

- *Ley 1616 de 2013*: la Ley 1616 de 2013 incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de Colombia, 2013, p. 5).
- *Resolución 2646 de 2008*: la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define 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. El artículo 4 enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).
- *Resolución 0652 de 2012*: la Resolución 0652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas. Determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Respecto a la responsabilidad de los empleadores públicos y privados, el artículo 11 establece que las áreas responsables de la gestión humana y de los programas de salud ocupacional (hoy sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo) deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. El artículo 12 establece que las ARL llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia

técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 2012, p. 4).

- *Resolución 2764 de 2022:* la Resolución 2764 de 2022 adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. Esta resolución también establece protocolos específicos y disposiciones adicionales para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022, p. 2).

4.5 Marco normativo

La ISO 45003:2021 es una norma internacional que proporciona directrices para la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en el marco de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) basado en la ISO 45001. Está orientada a promover entornos laborales seguros, saludables y socialmente sostenibles, abordando factores como la carga de trabajo, el acoso, la ambigüedad de roles, el liderazgo y la cultura organizacional.

La ISO 45001 es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Su principal objetivo es proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, reduciendo los riesgos laborales y promoviendo la mejora continua (ISO, 2018, p. 6). Esta norma se basa en el ciclo de mejora continua Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). En la consultoría, la ISO 45001 se utiliza para ayudar a las organizaciones a implementar y mantener un SG-SST efectivo. Este proceso incluye la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y correctivas, y la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Además, la ISO

45001 enfatiza la participación y consulta de los trabajadores, asegurando que sus opiniones y necesidades se consideren en el sistema de gestión.

Por otro lado, la ISO 31000:2018 proporciona directrices para la gestión del riesgo en todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o sector. Esta norma se centra en la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de riesgos (ISO, 2018, p. 8). La ISO 31000 establece un marco para integrar la gestión del riesgo en los procesos de toma de decisiones y en la cultura organizacional. En la consultoría, la ISO 31000 se utiliza para desarrollar y mejorar los procesos de gestión de riesgos de una organización. Esto incluye la creación de un marco de gestión de riesgos, la identificación de riesgos potenciales, la evaluación de su impacto y la implementación de estrategias para mitigarlos. La norma destaca la importancia de la transparencia y la comunicación efectiva en la gestión de riesgos, asegurando que todos los interesados estén informados y comprometidos con el proceso.

La ISO 9001:2015 es otra norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la calidad (SGC). Su objetivo es garantizar que las organizaciones puedan cumplir consistentemente con los requisitos de los clientes y mejorar continuamente sus procesos (ISO, 2015, p. vi). La ISO 9001 se basa en principios de gestión de la calidad, como el enfoque al cliente, el liderazgo, la participación de las personas, el enfoque basado en procesos, la mejora continua, la toma de decisiones basada en la evidencia y la gestión de las relaciones. En la consultoría, la ISO 9001 se utiliza para ayudar a las organizaciones a implementar y mantener un SGC efectivo. Esto incluye la definición de políticas y objetivos de calidad, la implementación de procesos para cumplir con estos objetivos, y la realización de auditorías internas y evaluaciones de desempeño para identificar áreas de mejora. La norma también enfatiza la importancia de la satisfacción del cliente y la capacidad de la organización para cumplir con sus necesidades y expectativas.

Estas normas proporcionan un marco sólido para la gestión de riesgos y la mejora continua en las organizaciones. Al implementar estas normas, las organizaciones pueden mejorar su desempeño, reducir riesgos y aumentar la satisfacción de sus clientes y empleados. La integración de estas normas en un sistema de gestión integrado permite a las organizaciones abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la gestión de riesgos y la calidad, creando un entorno de trabajo más seguro y eficiente.

5 Diseño metodológico

La presente consultoría se enmarca dentro del enfoque cuantitativo y es de tipo aplicado, dado que busca resolver problemas concretos. En este caso, se centra en la aplicación de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo para abordar la gestión de los riesgos psicosociales, utilizando como eje fundamental la vigilancia epidemiológica y adoptando el ciclo de mejora continua como paradigma rector.

Para el desarrollo metodológico, se utilizó como referencia la norma de alto nivel ISO 45003: 2021, cuya naturaleza se define a continuación:

Las Normas de la Organización Internacional de Normalización (ISO), son reconocidas como normas de alto nivel teniendo en cuenta que adoptan el modelo de mejora continua basado en el ciclo Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar); esta estrategia es ampliamente utilizada para la resolución de problemas y la mejora de la calidad en procesos, productos o servicios.

En el ámbito específico de la gestión de riesgos psicosociales, se utilizó como referente la norma ISO 45003, cuyos elementos fundamentales guiarán el desarrollo de la consultoría. Dichos elementos incluyen: introducción, alcance, referencias normativas, términos, definiciones,

contexto de la organización, liderazgo, planificación, soporte, operación, evaluación del desempeño y mejora.

Al implementar este modelo, se asegura el cumplimiento de los requisitos legales vigentes para Colombia en lo relacionado a la gestión psicosocial tales como la Resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022; de igual manera se suple las especificaciones técnicas propuestas por los investigadores en materia psicosocial para Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2; Ministerio del Trabajo, 2022, p. 2).

5.1 Alcance

La presente consultoría tiene como finalidad el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial (PVE-FRP) en una institución pública de educación básica primaria ubicada en el municipio de la Jagua de Ibirico, departamento del César, identificada con el CIIU 8513 – Educación básica primaria, clasificada ante el sistema general de riesgos laborales con nivel de riesgo I.

El alcance de la consultoría incluye todas las actividades curriculares, extracurriculares y administrativas desarrolladas dentro o fuera de la institución, y todos los trabajadores que forman parte de la institución independientemente de su tipo de contratación.

5.2 Propuesta metodológica

5.2.1 Diagnóstico situacional

- *Generalidades:* la escuela mixta N.º 2 es una institución pública de educación primaria ubicada en La Jagua de Ibirico, departamento del Cesar, Colombia. Su misión es formar personas íntegras, críticas y comprometidas con su comunidad, a través de un modelo educativo humanista y centrado en el estudiante, promoviendo el desarrollo académico, social y emocional de su población estudiantil.

Desde su creación, la institución ha consolidado una trayectoria significativa en la formación de estudiantes de educación básica primaria, estableciéndose como un referente educativo en la región. Además, opera como sede anexa del Colegio José Guillermo Castro Castro, una institución reconocida por su atención a jóvenes en extra-edad y adultos, lo que permite una articulación estratégica en la formación integral del personal docente, administrativo y estudiantil.

Ubicada en la Calle 5 #3-65 de La Jagua de Ibirico, la escuela ofrece jornadas en la mañana, tarde y noche, adaptándose a las necesidades de la comunidad y garantizando acceso educativo a diversos grupos poblacionales.

- *Entorno geográfico y contexto local:* la escuela Mixta N.º 2 se encuentra en una zona semiurbana, caracterizada por su proximidad a sectores comerciales y residenciales, lo que facilita la integración con la comunidad. En sus alrededores se encuentran:

Instituciones educativas complementarias, que favorecen la articulación de procesos pedagógicos y psicosociales.

Centros de salud y asistencia comunitaria, clave en la promoción del bienestar estudiantil y docente.

Espacios de recreación y cultura, esenciales para el desarrollo integral de la comunidad educativa.

Zonas con actividad minera y comercial, cuyos aspectos pueden influir en la dinámica socioeconómica y laboral de la población escolar.

Se identifica que actualmente no existe un programa estructurado para la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial, lo que representa una debilidad significativa frente a las obligaciones establecidas en el marco normativo colombiano, incluyendo la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 (Congreso de Colombia, 2012, p. 2; Presidencia de la República de Colombia, 2015, p. 144; Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2; Ministerio del Trabajo, 2022, p. 2).

Como punto de partida para el diseño del PVE-FRP, se realizó un análisis de las cuestiones internas y externas que impactan en la institución y se plantearon los mecanismos para satisfacer las necesidades de las partes interesadas, fue posible identificar las siguientes cuestiones internas y externas los que pueden incidir positiva o negativamente en el diseño, implementación y sostenibilidad del PVE-FRP.

- *Cuestiones externas:* la escuela Mixta N° 2, reconoce como cuestiones externas que pueden impactar en el adecuado diseño e implementación del programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial (PVE-FRP) las siguientes:

Cambios en la legislación educativa nacional (MINEDUC).

Alta rotación de docentes en la región.

Presión por parte de acudientes respecto a resultados académicos.

Tendencias tecnológicas que exigen mayor digitalización del aprendizaje.

Incremento en la competencia de colegios particulares en la zona.

- *Cuestiones internas:* dentro de las cuestiones internas que pueden impactar la adecuada gestión del programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial (PVE-FRP), de la escuela mixta N° 2 se encuentran:

Recursos financieros limitados para infraestructura, tecnología y adquisición de recursos para el funcionamiento del SG_SST en general y le PVE- FR, en específico.

Cuerpo docente con experiencia, pero con necesidad de actualización pedagógica.

Estudiantes con alto índice de vulnerabilidad social y emocional.

Cultura organizacional basada en la colaboración y el compromiso.

Procesos de gestión documentados, pero con oportunidades de mejora en el seguimiento.

A continuación, se presentan las partes interesadas más relevantes para el diseño e implementación del programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial (PVE-FRP) de la escuela mixta N°2, y una breve descripción de sus necesidades o expectativas, en materia de la misión institucional y la gestión psicosocial.

Tabla 2. *Partes interesadas*

Parte interesada	Necesidades/Expectativas
Estudiantes	Educación de calidad, ambientes seguros, apoyo emocional.
Acudientes	Resultados académicos, buena comunicación, transparencia.
Docentes	Condiciones laborales adecuadas, formación continua.
Ministerio de educación	Cumplimiento normativo, estándares de calidad.
Comunidad local	Contribución al desarrollo social y cultural.

La institución ha establecido mecanismos de consulta, como reuniones periódicas de acudientes encuestas de satisfacción y comités escolares participativos, para identificar y gestionar estas expectativas.

Este análisis estratégico facilita la toma de decisiones informadas y la priorización de acciones para la prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

5.2.2 Análisis de brechas

Para analizar la brecha entre la situación actual de la escuela mixta N° 2 y los requerimientos normativos, deseables en la gestión de factores psicosociales, se optó por utilizar la metodología del árbol causal, una herramienta estructurada de análisis que permite identificar y visualizar las relaciones entre los efectos (problemas observados) y sus causas directas e indirectas.

El árbol causal facilita la comprensión sistémica del problema, descomponiéndolo en niveles causales que permiten:

Reconocer la raíz de las deficiencias en la gestión psicosocial.

Evitar interpretaciones simplistas o reduccionistas del fenómeno.

Priorizar intervenciones basadas en las causas más influyentes o modificables.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España (2014), el árbol causal es una técnica ampliamente recomendada para el análisis de accidentes y riesgos laborales, ya que “permite reconstruir la cadena causal y proponer medidas correctoras eficaces y sostenibles” (INSST, 2014, p. 3). Esta lógica es aplicable al análisis de brechas, donde el objetivo es comprender cómo se originan los desajustes entre lo existente y lo requerido.

Además, la metodología guarda coherencia con enfoques preventivos establecidos en normas como la ISO 45001:2018, que promueve la identificación de riesgos y oportunidades

mediante análisis estructurados de causas (ISO, 2018, p. 6), y con los principios de la gestión de riesgos psicosociales según la OIT y la OMS (2010, párr. 4), que sugieren un abordaje sistemático, participativo y causal.

En el contexto del análisis de factores psicosociales, el árbol causal permite:

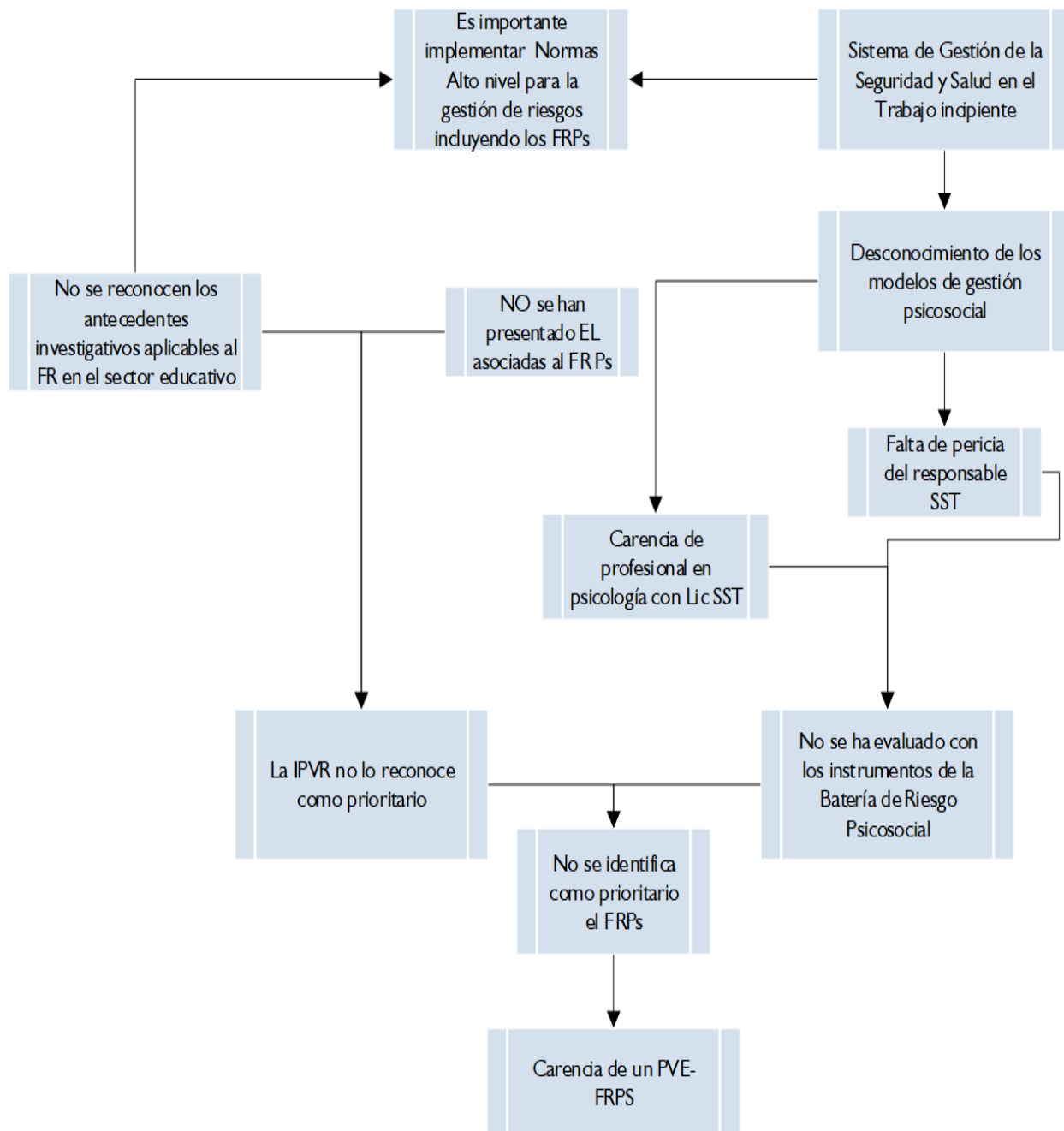
Identificar factores organizacionales, técnicos y humanos interrelacionados.

Visibilizar brechas en recursos, competencias, procesos o cultura organizacional.

Argumentar con evidencia por qué ciertos factores deben abordarse prioritariamente.

Esta herramienta resulta especialmente útil para establecer planes de acción fundamentados y estratégicos, orientados a cerrar la brecha detectada de manera efectiva y sostenible.

Por todo lo anterior, a continuación, se presenta el árbol causal elaborado para analizar la brecha entre lo existente para la gestión psicosocial en la institución educativa y el ideal contemplado en la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2), a conseguir con la presente consultoría.

Figura 1. *Árbol causal la brecha entre lo existente para la gestión psicosocial y el ideal.*

Nota: Información tomada de Villalobos (2015).

5.2.3 Desarrollo de soluciones

Una vez identificada la brecha entre el estado actual de la gestión de los factores psicosociales en la escuela mixta N° 2, lo requerido por la normativa y las buenas prácticas, se propone como estrategia de solución la adopción de la metodología establecida en la norma ISO 45003:2021 (ISO, 2021, p. 12).

Esta norma es la primera guía internacional específicamente orientada a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y se alinea completamente con la ISO 45001, facilitando su integración.

Se eligió esta metodología porque proporciona un enfoque estructurado, preventivo y basado en evidencia que permite:

Identificar, evaluar y controlar riesgos psicosociales de manera sistemática.

Considerar múltiples dimensiones del entorno laboral (carga de trabajo, roles, relaciones, liderazgo, participación, etc.).

Promover un entorno de trabajo psicológicamente seguro, con impactos positivos sobre la salud mental, el bienestar y el desempeño organizacional.

Según la propia norma, su implementación ayuda a:

“Mejorar la capacidad de la organización para prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, y para promover el bienestar en el trabajo” (ISO, 2021, p. 4).

La aplicación de esta guía permite además abordar la brecha desde un enfoque participativo, fortaleciendo la cultura preventiva y el compromiso de los trabajadores, lo cual ha sido identificado como una condición crítica para el éxito de cualquier plan de mejora en salud psicosocial (OMS/OIT, 2010, párr. 5).

Se ha elegido la estructuración desde la norma ISO teniendo en cuenta que las normas ISO de alto nivel proponen un enfoque sistémico y basado en el ciclo PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar), conocido como ciclo de mejora continua de Deming.

Este enfoque implica:

- Planificar: identificar necesidades, establecer objetivos, analizar riesgos y oportunidades, y planificar acciones para abordarlos.
- Hacer: implementar las acciones planificadas en los procesos de la organización.
- Verificar: hacer seguimiento, medición y evaluación del desempeño frente a los objetivos establecidos.
- Actuar: tomar decisiones y acciones para mejorar continuamente el sistema de gestión.

Este marco se traduce en prácticas como:

- Evaluación del contexto organizacional.
- Participación de la alta dirección.
- Enfoque en la gestión de riesgos y oportunidades.
- Énfasis en la mejora continua.

En resumen, se propone la metodología de la ISO 45003 por su solidez técnica, su alineación con estándares internacionales y su potencial para traducir el análisis causal de la brecha en un plan de acción integral, realista y sostenible.

5.2.4 Plan de desarrollo de la consultoría

A continuación, se presenta el plan establecido para el desarrollo de la consultoría enmarcado en el ciclo de la mejora continua.

Actividades:	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. Documentar logros, aprendizajes y oportunidades de mejora.																X
3. Cierre de la consultoría y entrega de informe final.																X

5.2.5 Presupuesto

A continuación, se hace referencia a los recursos necesarios para llevar a cabo la propuesta, enmarcado en las actividades que se contemplan en el marco del ciclo PHVA.

Tabla 4. *Presupuesto para el desarrollo de la consultoría*

Fase / Actividad	Descripción del servicio	Horas estimadas	Subtotal
1. Diagnóstico y planificación			
Reuniones iniciales y levantamiento de información	Entrevistas, revisión documental, contextualización	10 h	600000
Aplicación de instrumentos psicosociales	Diseño o adaptación de encuestas, grupos focales, entrevistas	15 h	900000
Análisis y construcción de informe diagnóstico	Identificación de brechas y presentación de resultados	12 h	720000
2. Diseño del plan de intervención			
Diseño técnico del plan de acción	Medidas preventivas, correctivas, asignación de responsables	14 h	840000
Validación con dirección	Taller de validación con equipos y ajustes finales	6 h	360000
3. Implementación y acompañamiento técnico			
Sesiones de capacitación y sensibilización	Sesiones con líderes y colaboradores en gestión psicosocial	12 h	720000

Fase / Actividad	Descripción del servicio	Horas estimadas	Subtotal
Acompañamiento técnico durante implementación	Apoyo en integración al SG-SST, asesoría en medidas organizacionales	16 h	960000
4. Seguimiento y evaluación			
Evaluación de impacto y cierre	Indicadores, recolección de datos, informe final	10 h	600000
Reunión de retroalimentación final	Presentación de resultados y recomendaciones	4 h	240000
TOTAL ESTIMADO			5.940.000

5.3 Universo, población y muestra

La institución pública de educación básica primaria seleccionada se encuentra en el departamento del Cesar y opera en jornadas regulares, aquí destacando el **turno de la tarde**. Los trabajadores enfrentan retos específicos relacionados con la enseñanza en comunidades vulnerables, la gestión administrativa y las limitaciones en recursos. El perfil de la población incluye:

Docentes: con alta carga laboral, retos interpersonales en el aula y demanda de recursos pedagógicos.

Aseadora: expuesta a actividades repetitivas y demandas físicas propias de su rol, con limitada interacción en los procesos educativos.

Coordinadora: enfrenta desafíos de supervisión administrativa y gestión organizacional durante la jornada de la tarde.

5.4 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente consultoría se tuvieron en cuenta los elementos de, habeas data, y uso de consentimiento informado (Ver Apéndice A), garantía de confidencialidad de información y declaración de conflicto de intereses.

- *Cumplimiento del Habeas Data:* se garantizará la protección de los datos personales de los 11 trabajadores (9 docentes, 1 aseadora y 1 coordinadora) que laboran en la jornada tarde, conforme a la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales en Colombia. Esto implica:

Solicitar el consentimiento explícito de cada participante para recolectar, almacenar y usar información personal.

Informar a los participantes sobre los propósitos específicos del manejo de sus datos en el marco de la consultoría.

Proveer acceso y mecanismos para que los participantes puedan actualizar, corregir o solicitar la eliminación de sus datos en cualquier momento.

- *Uso del Consentimiento Informado:* de acuerdo con lo establecido en la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, se diseñó un consentimiento informado para cada trabajador (ver Apéndice B) este consentimiento contiene la descripción de los instrumentos a utilizar, el objetivo y el uso de la información recolectada.
- *Garantía de Confidencialidad:* la información recolectada será tratada con estricta confidencialidad, usada exclusivamente con fines académicos, y presentada de manera agregada para evitar la identificación de personas u organizaciones
- *Declaración de Conflicto de Intereses:* los consultores declaran no tener conflictos de interés reales o potenciales con las partes involucradas en esta consultoría; y, se comprometen a desarrollar el trabajo con independencia técnica y rigor académico.

6 Desarrollo

En este capítulo se describe el desarrollo del proyecto teniendo en cuenta la metodología definida y los objetivos propuestos con el fin de dar respuesta al proyecto de consultoría.

6.1 Evaluación de necesidades en gestión psicosocial

El objetivo de esta evaluación es analizar las necesidades de gestión psicosocial en una institución pública de educación básica primaria del Departamento del Cesar, considerando los factores psicosociales intralaborales, extralaborales, las características sociodemográficas de los trabajadores y el contexto institucional, mediante metodologías validadas en Colombia.

Los hallazgos principales se obtuvieron a través de la aplicación de los cuestionarios de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 5). Además, se han integrado los resultados descritos en el numeral 4 de este documento, enmarcados en el análisis del contexto propuesto por la norma ISO 45003:2021 (ISO, 2021, p. 7).

Como parte de la consultoría, se diseñó un Plan de Intervención enfocado en la gestión de los factores de riesgo psicosocial identificados, con estrategias dirigidas a:

- Reducir los efectos de los agentes estresores.
- Fortalecer los factores protectores.
- Garantizar un ambiente laboral seguro y sostenible.

Los detalles del Plan de Intervención, incluyendo las acciones propuestas, los recursos necesarios y la metodología de implementación, están disponibles en el Apéndice E, donde se presentan las estrategias estructuradas y el cronograma de aplicación dentro de la institución.

A continuación, se describen los principales resultados obtenidos en los cuestionarios que conforman la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales para Colombia.

Resultados cuestionarios:

Tabla 5. *Variables sociodemográficas*

Variables	Categorías	n	%
Sexo	Femenino	5	83,3
	Masculino	1	16,7
Edad	36-40	2	33,3
	44-49	3	50,0
	50	1	16,7
Estado Civil	Casado(a)	3	50,0
	Unión libre	3	50,0
Tipo de Vivienda	En arriendo	3	50,0
	Familia	1	16,7
	Propia	2	33,3
Lugar de residencia	Agustín Codazzi	1	16,7
	La Jagua	5	83,3
Nivel Académico	Post grado	2	33,3
	Profesional completo	3	50,0
	Bachillerato completo	1	16,7
Personas a cargo	2	1	16,7
	3-4	3	50,0
	5-6	2	33,3

Nota: Información adaptada de Ministerio de la protección social (2010, p.5)

En la tabla 5; se evidencia que, en lo correspondiente a las características sociodemográficas de la población evaluada, prevalece el género femenino con un 83,3%, aspecto que se correlaciona con la caracterización del grupo de docentes de Colombia, realizado por el

Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2024, párr. 3), esta realidad desde el componente psicosocial se relaciona con el rol de protección, enseñanza y cuidado que filogenéticamente ha sido realizado por la mujer, en lo correspondiente a la variable edad predomina la edad superior a los 44 años con un 67% de la población, esta edad relacionada con el sexo permite identificar que la mayor proporción de los funcionarios de las escuela mixta N° 2, son mujeres que están afrontando el momento de la premenopausia, con los cambios de tipo hormonal que ello deriva y los cuidados ulteriores asociados a esta fase del ciclo de vida; en lo correspondiente al estado civil se reconoce que la mayor proporción de funcionarios evaluados cuenta con un vínculo estable ya sea en unión libre o casados, este aspecto denota la importancia que dan las funcionarias a las relaciones de pareja aspecto que unido a la cantidad de personas a cargo que es en mayor proporción superior a 3, permite evidenciar que son personas con alta demanda emocional de cuidado extralaboral; aspecto que unido al tipo de vivienda prevalente que es en arriendo, permite establecer riesgo psicosocial asociado a estas condiciones extralaborales, condición que se potencializa en el funcionario que vive en el municipio de Agustín Codazzi, lo cual implica que en el proceso de desplazamiento invierte más de una hora al día; en lo correspondiente al nivel de escolaridad, prevalece el profesional aspecto que se relaciona con los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2024, párr. 4).

Estos resultados demográficos dejan en evidencia que se comportan como factores moduladores del estrés dentro de la población evaluada.

- *Variables ocupacionales*

Tabla 6. *Variables ocupacionales*

Variables		Categorías	n	%
Tipo de contrato		Termino indefinido	5	83,3
		Temporal más de un año	1	16,7
Horas diarias de trabajo		6	2	33,3
		8	3	50,0
		10	1	16,7
		Coordinadora	1	16,7
Cargo		Docente	4	66,7
		Servicios generales	1	16,7

Nota: Información adaptado de Ministerio de la protección social (2010, p. 5)

Los trabajadores se desempeñan en el cargo de docentes en mayor proporción (66,7%), asociado directamente a la actividad misional que se desarrolla en la institución educativa, se identifica como factor protector el tipo de contratación que es a término indefinido, es decir cuentan con estabilidad, lo cual aumenta la sensación de bienestar psicosocial, de igual manera la cantidad de tiempo establecida por la organización para el desarrollo de sus actividades cumple las especificaciones de la normatividad vigente, no obstante, la necesidad de trabajar más tiempo que el establecido por la organización se refleja en la evaluación de las condiciones intralaborales, en este apartado se cuestiona por las horas establecidas por la institución más no por las horas reales de implicación en actividades laborales.

Tabla 7. Resultados intralaborales

Niveles de Riesgo	Riesgo Muy Alto		Riesgo Alto		Riesgo Medio		Riesgo Bajo		Sin Riesgo		TOTAL
Factor psicosocial	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	
Características del liderazgo	0	0	1	16,7	2	33,3	1	16,7	2	33,3	6
Relaciones sociales en el trabajo	0	0	0	0	1	16,7	1	16,7	4	66,7	6

Niveles de Riesgo	Riesgo Muy Alto		Riesgo Alto		Riesgo Medio		Riesgo Bajo		Sin Riesgo		TOTAL
Factor psicosocial	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	
Retroalimentación del desempeño	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6
Relación con los colaboradores	0	0	0	0	1	20	0	0	4	80	5
TOTAL DOMINIO LIDERAZGO Y RS	0	0	0	0	1	16,7	3	50	2	33,3	6
Claridad de rol	0	0	0	0	1	16,7	0	0	5	83,3	6
Capacitación	1	16,7	1	16,7	0	0	0	0	4	66,7	6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6
Participación y manejo del cambio	0	0	1	16,7	1	16,7	1	16,7	3	50	6
Control y autonomía sobre el trabajo	1	16,7	1	16,7	2	33,3	1	16,7	1	16,7	6
TOTAL DOMINIO CONTROL Y AUTO	0	0	1	16,7	1	16,7	1	16,7	3	50	6
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1	16,7	0	0	2	33,3	0	0	3	50	6
Nivel de responsabilidad del cargo	0	0	3	60	1	20	1	20	0	0	5
Consistencia del rol	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5
Demandas emocionales	1	16,7	1	16,7	1	16,7	0	0	3	50	6
Demandas de la jornada de trabajo	0	0	2	33,3	1	16,7	0	0	3	50	6
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	33,3	2	33,3	1	16,7	1	16,7	0	0	6
Demandas cuantitativas	2	40	0	0	0	0	1	20	2	40	5
Demandas de carga mental	1	16,7	0	0	2	33,3	2	33,3	1	16,7	6
TOTAL DOMINIO DEMANDAS	0	0	2	40	0	0	1	20	2	40	5
Reconocimiento y compensación	0	0	1	16,7	0	0	1	16,7	4	66,7	6
Recompensas	0	0	0	0	1	16,7	0	0	5	83,3	6
TOTAL DOMINIO REMUNERACION	0	0	1	16,7	0	0	1	16,7	4	66,7	6

Niveles de Riesgo	Riesgo Muy Alto		Riesgo Alto		Riesgo Medio		Riesgo Bajo		Sin Riesgo		TOTAL
Factor psicosocial	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	
TOTAL	0	0	0	0	2	33	1	16.7	4	66,7	6
INTRALABORAL											

Nota: Información adaptada de Villalobos (2005, p. 11)

- *Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:* el 83,3% de los funcionarios considera las características de liderazgo y de relaciones sociales en el trabajo como un factor sin riesgo o riesgo bajo, es decir, que estas condiciones permiten el fortalecimiento del clima laboral, aspecto positivo en la medida que este dominio psicosocial se comporta como el principal factor modulador de la percepción del riesgo al interior de las instituciones, de igual manera estos resultados implican menor probabilidad de presentarse problemas de convivencia o casos por presunto acoso laboral.
- *Dominio control sobre el trabajo:* el 67% de los funcionarios, valora el control sobre el trabajo como un factor de riesgo bajo aspecto que deja en evidencia que se cuenta con la posibilidad de establecer parámetros de trabajo propios, así como el ajuste percibido entre las habilidades con que se cuentan y las tareas a ejecutar; el nivel medio evidenciado se relaciona con las dimensiones de capacitación y control y autonomía en el cual se evalúa el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente, determinando que el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
- *Dominio demandas del trabajo:* los resultados obtenidos en este dominio permiten evidenciar que en su mayoría los trabajadores identifican que las exigencias de sus tareas se

encuentran en un nivel satisfactorio, al tener en cuenta la puntuación total del dominio, pues el 60% puntúa con nivel bajo o sin riesgo, no obstante al analizar las dimensiones que conforman este dominio es posible identificar que las demandas cuantitativas del trabajo definidas como la relación entre la cantidad de trabajo a desarrollar y el tiempo disponible es de las que obtiene mayor puntuación de riesgo, seguida de la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, dimensión que indaga sobre las condiciones que implican que los funcionarios vean afectada su vida extralaboral por la alta demanda de trabajo, posteriormente y asociado a lo descrito por la literatura Villalobos (2015, p. 32), se identifican las demandas emocionales y las de carga mental con indicadores de riesgo para algunos de los docentes que participaron en el estudio, estos resultados indican que este será el dominio prioritario a la hora de diseñar e implementar las acciones de gestión psicosocial.

- *Dominio recompensas:* las retribuciones que el trabajador obtiene a cambio de la labor que desempeña, ya sean de tipo financiero, de estima y/o de posibilidades de promoción en el trabajo, son consideradas por un 83,3% del personal evaluado como un factor de riesgo bajo, puesto que las recompensas recibidas son suficientes o proporcionales al trabajo realizado.
- *Total intralaboral:* el total a nivel intralaboral, con una n de 6 personas dejan en evidencia que la mayor proporción de los funcionarios se ubican en nivel de riesgo bajo (4), y el puntaje medio se relaciona con la percepción referida para el dominio demandas del trabajo.

- *Factores extralaborales*

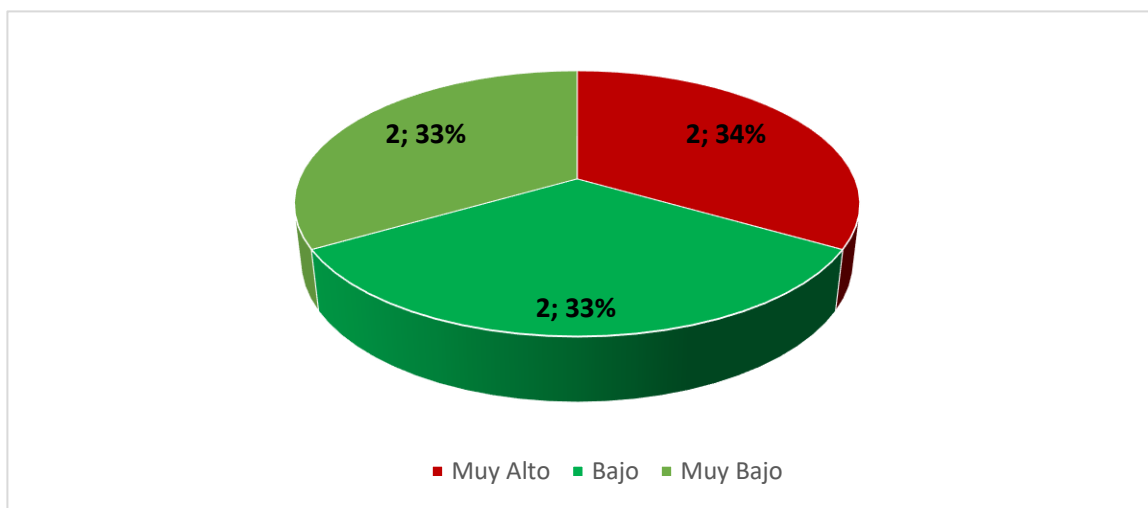
Tabla 8. *Resultados Extralaborales*

Niveles de Riesgo	Riesgo Muy Alto		Riesgo Alto		Riesgo Medio		Riesgo Bajo		Sin Riesgo		TOTAL
Factor psicosocial	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tiempo fuera del trabajo	2	33,3	1	16,7	1	16,7	2	33,3	0,0	0,0	6
Relaciones familiares	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7	5,0	83,3	6
Comunicación y relaciones interpersonales	1	16,7	0	0,0	1	16,7	2	33,3	2,0	33,3	6
Situación económica del grupo familiar	0	0,0	3	50,0	2	33,3	1	16,7	0,0	0,0	6
Características de la vivienda y de su entorno	1	16,7	1	16,7	0	0,0	1	16,7	3,0	50,0	6
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1	16,7	0	0,0	1	16,7	2	33,3	2,0	33,3	6
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda – Extralaboral	0	0,0	1	16,7	1	16,7	0	0,0	4,0	66,7	6
TOTAL, EXTRA	0	0,0	2	33,3	2	33,3	0	0,0	2,0	33,3	6

Nota: Información adaptada de Ministerio de la protección social (2010, p. 5); Villalobos (2005, pp. 18–20)

La mayor proporción de los factores psicosociales en la población evaluada se encuentra en riesgo bajo según los resultados de la tabla 8; considerándose como factores que protegen a los funcionarios, las relaciones familiares, y el desplazamiento trabajo vivienda.

La dimensión con mayor percepción de riesgo es la de tiempo fuera del trabajo es decir que una proporción importante de funcionarios 50%, refiere que el tiempo con el que cuenta a nivel extralaboral no le es suficiente para satisfacer las exigencias de sus roles sociales no asociados al desarrollo de su actividad laboral, igual proporción de funcionarios, refieren tener deudas importantes en su núcleo familiar estos aspectos indican que la conciliación trabajo vida familiar son prioritarios en este grupo poblacional así como la educación financiera.

Figura 2. *Nivel de estrés*

Para la población de 6 funcionarios evaluados, se identifica una distribución equitativa entre los riesgos alto, muy bajo y bajo, estos resultados indican que en su mayor proporción los funcionarios de la Institución Mixta N° 2, no están experimentando manifestaciones psicósomáticas asociadas al estrés, por tanto y con el ánimo de fortalecer esta tendencia se sugiere realizar actividades específicas de manejo del estrés y a los dos funcionarios que presentan riesgo alto poder contactarlos para que inicien procesos de fortalecimiento de sus recursos de afrontamiento adaptativo al estrés.

Producto de esta evaluación se puede concluir que:

La escuela mixta N° 2 participó del estudio de factores psicosociales con una muestra de 6 personas, y obtuvo un resultado general de riesgo bajo para el aspecto intralaboral con un 80%.

Los principales factores de riesgo para la población corresponden a nivel intralaboral a demandas cuantitativas, influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral, seguidos en prioridad por las demandas emocionales y de carga mental.

A nivel extralaboral el principal factor de riesgo es el tiempo fuera del trabajo seguido de la condición económica del grupo familiar.

Los factores protectores más significativos se encuentran en las condiciones extralaborales, en lo referente a las relaciones familiares y a nivel laboral en las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, claridad del rol y recompensas.

En el factor estrés, el 33% se encuentra en niveles de riesgo alto, por lo que se deben realizar acciones que permitan controlar los agentes estresores, minimizar sus efectos y desarrollar estrategias de afrontamiento.

Deben implementarse acciones para gestionar los factores psicosociales revisando los desarrollos elaborados por el Ministerio del Trabajo disponibles en fondo riesgos laborales como lo sugiere la resolución 2764 de 2022, en específico el protocolo para el sector educativo y la guía de acciones generales para la gestión psicosocial.

Los resultados en las condiciones sociodemográficas y ocupacionales destacan que la población es prevalentemente femenina, en edades asociadas a la premenopausia, con la responsabilidad de más de tres personas y que viven en arriendo, estos resultados dejan en evidencia que es necesario desarrollar intervenciones preventivas y sistemáticas que beneficien a todos los trabajadores en la construcción y establecimiento de una cultura del autocuidado físico y mental, a través de estrategias de acción generales y particulares, planteadas desde el programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial.

6.2 Diseño de estrategias de gestión para los factores psicosociales identificados

Como resultado del diagnóstico institucional realizado en la escuela mixta N.º 2 del municipio de La Jagua de Ibirico, se identificaron diversos factores de riesgo psicosocial que

afectan al personal docente y administrativo, siendo los más representativos: las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el tiempo fuera del trabajo, y en menor medida, síntomas asociados al estrés. Estos hallazgos se obtuvieron mediante la aplicación de la batería de instrumento del Ministerio de la Protección Social (2010, p. 5) y el análisis contextual definido por la norma ISO 45003:2021 (ISO, 2021, p. 7).

En respuesta a estos resultados, y con el fin de atender el segundo objetivo de esta consultoría, se diseñó un conjunto de estrategias organizacionales, técnicas y pedagógicas orientadas a gestionar integralmente los factores de riesgo psicosocial identificados, enmarcadas en los lineamientos legales vigentes en Colombia (Ministerio del trabajo, 2017, p. 2) y los principios de la mejora continua (International Organization for Standardization [ISO], 2021, p. 6).

Estas estrategias se organizaron en el documento “Diseño de Estrategias de Intervención” (Ver Apéndice D), estructurado bajo un enfoque que contempla la prevención primaria, secundaria y terciaria, así como la promoción de factores protectores, acorde a lo postulado en la resolución 2756 de 2022. A continuación, se presenta una síntesis de las estrategias formuladas:

- *Frente a las demandas cuantitativas:* se propuso la estrategia “Ajuste de la carga laboral”, orientada a distribuir racionalmente las tareas asignadas y asegurar pausas que minimicen la fatiga mental. Esta estrategia se acompaña de sesiones de pausas activas y control periódico del volumen de trabajo, garantizando una mejor percepción de equilibrio en las exigencias laborales.
- *Frente a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:* se planteó el diseño de un “Protocolo de desconexión laboral” que establezca normas institucionales claras sobre el uso de medios de comunicación fuera del horario laboral, promoviendo la recuperación física y mental

del trabajador. También se integraron actividades culturales y recreativas que favorezcan el bienestar personal y familiar, con énfasis en el respeto del tiempo libre.

- *Frente al tiempo fuera del trabajo insuficiente y su impacto emocional:* se formularon estrategias centradas en el fortalecimiento del entorno familiar, que incluyen jornadas participativas con enfoque psicoeducativo para mejorar la interacción en el hogar. Asimismo, se propusieron talleres para el manejo de estrés, promoviendo habilidades de afrontamiento adaptativo en docentes y administrativos.

- *Frente a las condiciones sociodemográficas particulares:* considerando que la población institucional es mayoritariamente femenina, con cargas familiares significativas y condiciones habitacionales limitadas, se diseñaron intervenciones diferenciales como:

Talleres sobre vida familiar en mujeres laboralmente activas.

Jornadas psicoeducativas sobre los cambios vitales asociados a la premenopausia.

Capacitación en educación financiera para el manejo del ingreso familiar.

Estas acciones buscan fortalecer los recursos individuales, prevenir el agotamiento y mitigar factores de estrés derivados del contexto extralaboral.

- *Frente al estrés y agotamiento emocional:* con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 2764 de 2022 y la Ley 1616 de 2013, se incluyeron las siguientes estrategias institucionales:

Implementación de evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial.

Seguimiento del ausentismo asociado a causas psicosociales.

Protocolos de reincorporación laboral progresiva para casos de incapacidad prolongada.

Fortalecimiento de entornos integralmente saludables desde el SG-SST.

Cada estrategia fue definida con sus respectivos objetivos, tipo de intervención, población objetivo, responsables y una descripción detallada de las actividades, garantizando su viabilidad técnica y operativa en el contexto educativo institucional.

Unificadas, estas estrategias permiten no solo abordar los factores de riesgo priorizados, sino también posicionar a la institución como un referente de buenas prácticas de salud mental laboral, fortaleciendo su cultura organizacional en torno al bienestar, la correspondencia y la sostenibilidad psicosocial.

6.3 Estructuración técnica de un plan de implementación de las acciones del programa de vigilancia epidemiológica para la gestión psicosocial

Como parte final de la consultoría y acorde a los objetivos se propuso un plan de implementación de las acciones de intervención del programa de vigilancia epidemiológica (PVE) enfocado en la gestión de los factores de riesgo psicosocial, asegurando su factibilidad operativa y su alineación con el marco normativo vigente.

Siguiendo los lineamientos de la norma ISO 45003:2021, la cual orienta la formulación de programas de vigilancia psicosocial con base en la evidencia, el contexto y la sostenibilidad institucional (ISO, 2021, p. 7); se diseñó el plan de implementación, utilizando como recurso ofimático un diseño de instrumento en la hoja de cálculo Excel, en la cual se organizaron acciones específicas vinculadas a los factores priorizados: demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, tiempo fuera del trabajo y percepción de estrés, integrando además variables sociodemográficas y consideraciones legales pertinentes.

Cada actividad definida en el plan contempla su propósito técnico, los responsables operativos, los recursos requeridos, los tiempos estimados y el perfil profesional del recurso

humano encargado de su ejecución. Paralelamente, se definieron indicadores operativos para cada componente, a fin de evaluar el cumplimiento, generar retroalimentación y facilitar la trazabilidad de los avances. Todo este plan fue consignado como Apéndice E. en esta consultoría consolidándose como evidencia del desarrollo técnico del objetivo general y como una herramienta práctica de gestión institucional.

2	INSTITUCIÓN			ESCUELA MIXTA N.º 2			FECHA:			PERIODO DE EJECUCIÓN:			FECHA: 15/01/2015			FECHA: 15/01/2015		
	PARÁMETRO PARA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN: (Breve descripción de acciones de la actividad)	FECHA DE INICIACIÓN DD/MM/AAAA	RECURSOS			RESPONSABLES	EJECUTORES	OBSERVACIONES	EJECUTORES	OBSERVACIONES	EJECUTORES	OBSERVACIONES	EJECUTORES	OBSERVACIONES	EJECUTORES	OBSERVACIONES
					Plantillas	Y equipo	Humanos											
4					Relaciones de	Relaciones de	Relaciones de											
5					responsables de	responsables de	responsables de											
6					profesores de la	profesores de la	profesores de la											
7					escuela (PVE),	escuela (PVE),	escuela (PVE),											
8					del personal	del personal	del personal											

Apéndice E.

7 Lecciones aprendidas

La ejecución de esta consultoría permitió vivir una experiencia académica y humana profundamente formativa. Desde el primer contacto con la escuela mixta N.º 2, anexo del Colegio José Guillermo Castro Castro, gracias a la disposición del rector general, se comprendió la importancia del acercamiento institucional respetuoso y comprometido. El acompañamiento de docentes y personal administrativo, aunque en algunos casos requirió insistencia, empatía y disposición constante, evidenció los desafíos reales de promover procesos de diagnóstico en contextos laborales con altas exigencias y escaso tiempo disponible.

Durante las jornadas de campo, fue necesario socializar y explicar individualmente cada uno de los cuestionarios de la batería psicosocial para facilitar su comprensión, reforzando así la importancia de una comunicación clara y cercana con los participantes. Esta labor no solo

fortaleció las habilidades interpersonales, sino que también permitió observar en la práctica cómo los factores psicosociales se expresan en la vida cotidiana del personal educativo.

El proceso de tabulación y análisis de la información recolectada hizo posible interpretar con mayor profundidad los conceptos teóricos estudiados, brindando herramientas para traducir los resultados en acciones concretas. Evidenciando que, aunque el riesgo general era bajo, había dimensiones críticas que requerían atención prioritaria. A nivel académico, también fue posible determinar que existen estándares internacionales, como la norma ISO 45003:2021, que brindan marcos más amplios para gestionar el riesgo psicosocial de forma integral (ISO, 2021, p. 6).

Entre los aspectos a mejorar, se reconoce, la importancia de planificar con mayor antelación los espacios de sensibilización, así como diseñar estrategias que permitan involucrar de manera más activa a los trabajadores desde la fase diagnóstica hasta la intervención. Además, trabajar como equipo fortaleció las habilidades colaborativas y de corresponsabilidad, permitiendo aprender no solo del proceso, sino también el uno del otro.

Durante la fase de diseño de las estrategias del PVE se identificaron limitaciones significativas en términos de disponibilidad de recursos, tanto humanos como financieros. Estas restricciones afectaron la viabilidad de algunas acciones propuestas, especialmente aquellas que requerían la participación de personal especializado o el desarrollo de intervenciones de mayor complejidad y continuidad; este hallazgo pone de relieve la necesidad de integrar la gestión de los riesgos psicosociales dentro de los procesos de planificación estratégica y presupuestal de la organización. Asimismo, evidencia la importancia de fortalecer capacidades internas a través de la formación de actores clave (rector, coordinadora de la escuela), con el fin de garantizar la sostenibilidad de las acciones preventivas aun en contextos de recursos limitados. La experiencia

también sugiere considerar alianzas interinstitucionales o con actores del sistema general de riesgos laborales para optimizar el uso de recursos disponibles y ampliar el impacto del programa.

Uno de los hallazgos más relevantes del proceso de formulación del programa de vigilancia epidemiológica en riesgos psicosociales fue la escasa participación de algunos grupos de interés, particularmente en las etapas de diagnóstico, priorización de riesgos e identificación de medidas preventivas. Esta baja participación impactó la representatividad de los datos obtenidos y redujo la posibilidad de construir un panorama integral de las condiciones psicosociales presentes en la organización.

Desde un enfoque basado en la norma ISO 45003:2021, que promueve la consulta y participación de los trabajadores como principio fundamental (ISO, 2021, p. 9), esta situación constituye una debilidad que debe ser abordada. Se identificaron como posibles causas la falta de conocimiento sobre el alcance del programa, la desconfianza institucional y la ausencia de una cultura organizacional que promueva canales efectivos de comunicación y escucha. Esta experiencia refuerza la importancia de implementar estrategias previas de sensibilización, promover la confianza organizacional y garantizar condiciones que faciliten la participación activa y segura de las personas trabajadoras.

El diseño del PVE fue más efectivo en los momentos donde la alta dirección se involucró activamente, brindando recursos y validando decisiones. Esto reafirma que el liderazgo visible es un factor crítico de éxito en la gestión de riesgos psicosociales, tal como lo sugiere la norma ISO 45003 (ISO, 2021, p. 10).

Se evidenció que muchas personas (incluidos líderes intermedios) no comprendían del todo qué son los factores psicosociales ni su impacto en la salud. La sensibilización y capacitación inicial fueron indispensables para reducir la resistencia y aumentar la participación activa.

Incluir a representantes de los trabajadores en el diseño de las medidas preventivas aumenta la pertinencia y aceptación. Esto coincidió con la recomendación de la norma de promover la consulta y participación activa.

Además de contar con un plan de implementación, se requiere seguimiento con indicadores claros y ajustes dinámicos. La experiencia mostró que los contextos laborales cambian y el PVE debe adaptarse continuamente.

Integrar el PVE en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) facilitó el cumplimiento normativo, evitó duplicidad de esfuerzos y fortaleció la coherencia organizacional.

Este proyecto además de una entrega académica; fue una vivencia transformadora que reafirmó el compromiso con el bienestar psicosocial, no solo desde la teoría, sino desde la acción directa y el contacto humano.

8 Conclusiones

La estructuración del programa de vigilancia epidemiológica (PVE) para los factores de riesgo psicosocial en la escuela mixta N.º 2 permitió consolidar una estrategia técnica, viable y contextualizada, orientada a salvaguardar la salud mental y el bienestar laboral de sus trabajadores. El plan se fundamentó en un diagnóstico riguroso que empleó instrumentos validados en particular, la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), lo que garantizó objetividad, confiabilidad y validez en la recolección y análisis de los datos obtenidos.

El uso de estos instrumentos reconocidos por el Ministerio de Salud y Protección Social resultó fundamental no solo para dotar al proceso de un soporte metodológico sólido, sino también para fortalecer la legitimidad institucional ante los trabajadores y los entes de control. Estas

herramientas, desarrolladas conforme a criterios científicos y técnicos, permiten obtener resultados comparables, representativos y alineados con la normativa vigente. Además, posibilitan una identificación más precisa de los factores críticos de intervención y permiten orientar las estrategias preventivas y correctivas con base en evidencia, lo que incrementa la efectividad del plan diseñado. Por tanto, su implementación no es solo un requisito metodológico, sino un componente esencial de una gestión psicosocial ética, responsable y técnicamente sustentada.

En el presente caso, se identificaron niveles de riesgo alto en dimensiones laborales críticas como las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el uso del tiempo libre y la carga emocional, condiciones que inciden directamente sobre la salud mental, la calidad de vida y el rendimiento laboral. Actuar sobre estos factores constituye no solo una obligación normativa, sino también una necesidad estratégica para la sostenibilidad organizacional. La literatura especializada y las directrices internacionales incluida la norma ISO 45003:2021, han documentado ampliamente las consecuencias de la exposición prolongada a riesgos psicosociales no gestionados, entre ellas el estrés crónico, el agotamiento laboral, el ausentismo, la rotación de personal y la disminución del desempeño institucional.

Frente a ello, se estructuró un plan de intervención consignado como Apéndice D, que organiza de manera técnica las acciones a implementar, definiendo responsables institucionales, cronogramas, recursos asignados y un sistema de seguimiento soportado en indicadores de avance. Contar con una herramienta de control como esta permite asegurar la trazabilidad y la mejora continua del plan, facilita la toma de decisiones informadas y permite gestionar de manera óptima los recursos disponibles. En contextos institucionales donde existen limitaciones operativas, como se evidenció en el presente proceso, disponer de un instrumento accesible, visual y funcional

representa un valor agregado para evitar duplicidades, hacer seguimiento efectivo y responder oportunamente a compromisos normativos.

En línea con el enfoque de gestión basado en evidencia promovido por la norma ISO 45003:2021, esta herramienta no solo respalda el cumplimiento técnico del PVE, sino que además fortalece la transparencia del proceso, la rendición de cuentas y la sostenibilidad de las acciones orientadas al bienestar psicosocial de los trabajadores.

Referencias

Ávila, J. D. (2023). *Análisis y propuestas sobre la situación de salud mental en el Cesar*. El Pílon.

<https://elpilon.com.co/analisis-y-propuestas-sobre-la-situacion-de-salud-mental-en-el-cesar/>

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). Pearson.

Castro, P. A., Cala, R., Forero, M., Luna, S., Mora, F., Moreno, A., Naranjo, L. C., Neira, M., Rodríguez, D., Salinas, G., Sarmiento, W., Camargo, D., Sánchez, A., Ramírez, M., Arias, M., Cristiano, L., Trujillo, H., Villarreal, J., Toloza, J., ... Galvis, E. (2015). La contaminación ambiental. *Revista Ambiental*, 26(3), 25–32.

Congreso de Colombia. (2002, junio 19). Decreto 1278 de 2002: Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5353>

Congreso de Colombia. (2012, julio 11). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Congreso de Colombia. (2013, enero 21). Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51292>

Congreso de Colombia. (2022, enero 6). Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Congreso de Colombia. (2024, junio 20). Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30051758>

Congreso de la República de Colombia. (1994, febrero 8). Ley 115 de 1994. Ley General de Educación. Redjurista.

https://www.redjurista.com/Documents/ley_115_de_1994_congreso_de_la_republica.aspx#/

Díaz Espitia, J. S., & Soto Sáenz, C. U. (2013). Estudio para la implementación de un ambiente virtual de aprendizaje para la asignatura de sistemas en la Fundación Compartir [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/1349>

El País. (2024, octubre 10). La salud mental: prioridad de la reforma de la educación.

<https://elpais.com/america-colombia/2024-10-10/la-salud-mental-prioridad-de-la-reforma-de-la-educacion.html>

- Espinosa, N. R. (2020). Las baterías como residuos tecnológicos contaminantes: Un reto de la educación ambiental. *Espiral, Revista de Docencia e Investigación*, 9(1), 71–85. <https://doi.org/10.15332/erdi.v9i1.2442>
- Fundación Universitaria Católica del Norte. (2005). Educación virtual: Reflexiones y experiencias. <https://www.ucn.edu.co/institucion/sala-prensa/Documents/educacion-virtual-reflexiones-experiencias.pdf>
- García-Juárez, H. D., Bustamante-Ochoa, C., Del Carpio-Delgado, F., & Bravo-Chávez, Y. M. (2024). Metodología PHVA para el mejoramiento de la gestión de los procesos en una empresa de Productos Naturales. *Aibi: Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3588>
- Gobierno de México. (2018). NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx>
- González, L., & Fernández, M. (2020). Factores psicosociales laborales y bienestar docente en instituciones públicas colombianas. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 127–140. <https://doi.org/10.15446/rcp.v29n2.87926>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1993). NTP 443: Factores psicosociales: Metodología de evaluación. https://www.insst.es/documents/94886/326255/ntp_443.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2012). NTP 926: Factores psicosociales: Metodología de evaluación. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018). NTP 603: Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo social. <https://www.insst.es>

- International Organization for Standardization. (2015). ISO 9001:2015 – Quality management systems: Requirements. <https://www.iso.org/standard/62085.html>
- International Organization for Standardization. (2018). ISO 31000:2018 – Risk management: Guidelines. <https://www.iso.org/standard/65694.html>
- International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems: Requirements with guidance for use. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management: Psychological health and safety at work. Guidelines for managing psychosocial risks. <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.
- Lett, L. A. (2014). Las amenazas globales, el reciclaje de residuos y el concepto de economía circular. Redalyc.org. . <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213030865001>
- Méndez Carvajalino, J. A., Quiñones Amaya, J. E., Rojas Sánchez, A. D., & Roza Cruz, D. F. (2021). Riesgo psicosocial presentado en el personal perteneciente a la Policía Nacional del departamento del Cesar en tiempos de pandemia. Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2971>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (s.f.). Programa de vigilancia epidemiológica: Factores de riesgo psicosocial. <https://sigestion.minambiente.gov.co>
- Ministerio de Educación Nacional. (2025). ¿Qué es FOMAG? Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. <https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-424806.html>

Ministerio de la Protección Social. (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. <https://www.minproteccionsocial.gov.co>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Fondo de Riesgos Laborales. <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Salud de Chile. (2020). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. <https://www.minsal.cl>

Ministerio del Trabajo. (2016). Protocolo de actuación temprana y manejo del estrés postraumático en el entorno laboral. Fondo de Riesgos Laborales. <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/12-Protocolo-prevencion-y-actuacion-estres-postraumatico.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2021). Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. <https://www.academ>

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la guía técnica general para su gestión. <https://www.mintrabajo.gov.co>

Mosquera, A. (2021). Salud mental y carga emocional en el trabajo docente. [Informe inédito].
(Agrega aquí el enlace o institución si lo tienes)

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. (2023). Revista SCMT: Volumen 27, número 4. <https://medicinadeltrabajo.org>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Entornos de trabajo seguros y saludables: Marco para la acción en América Latina. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Seguridad y salud en el trabajo: Gestión de factores psicosociales. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2009). Informe sobre la salud en el mundo: Estadísticas sanitarias mundiales 2009. <https://www.who.int>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. Panorama general. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/356118>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2010). Prevención y promoción en salud mental: Módulo de recursos técnicos. <https://iris.paho.org>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2015). Indicadores básicos 2015: Situación de salud en las Américas. <https://iris.paho.org>
- Ortiz Montealegre, J. A., & Manrique Cortes, J. A. (2024). Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial para la empresa Carcafe LTDA.
- Restrepo, S., & Pérez, H. (2019). Salud mental de los docentes y condiciones de trabajo: Un análisis desde la salud ocupacional. *Revista Salud y Sociedad*, 14(1), 45–58. <https://revistasaludysociedad.org>
- Robles Beltrán, J. K., & Beltrán Ariza, J. P. (2022). Diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, octubre 23). NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. (2023). *Revista SCMT: Volumen 27, número 4*. <https://medicinadeltrabajo.org>
- UNESCO. (2018). *Docentes en el centro: Revalorizar la profesión docente para mejorar la calidad educativa*. <https://unesdoc.unesco.org>
- Universidad ECCI. (2021). *Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. Dirección de Posgrados*.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2021). *Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial*. Bogotá D.C.
- Vargas Monroy, A. M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Fondo de Riesgos Laborales – Ministerio de la Protección Social.
- Vera Noriega, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: Un estudio con docentes de educación primaria. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://www.scielo.org.mx>
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197–201.
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Escuela Nacional de Salud Pública.

Villalobos, G. H. (2010). La gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una aproximación desde la salud ocupacional. *Revista de Salud Ocupacional*, 30(1), 15–22.

Villalobos, M. (2005). Impacto del estrés laboral en la educación primaria. *Revista de Psicología Laboral*, 10(2), 45–59.

Villalobos, M. (2010). Factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo: Modelos de intervención. Pontificia Universidad Javeriana.

Apéndice

Apéndice A. Consentimiento en blanco

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía número [_____ , expedida en la ciudad de _____ , manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: _____

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a _____ para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de _____. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: _____ NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA _____ MES _____ AÑO _____

FIRMA DEL TRABAJADOR:

C.C. _____

CIUDAD: _____ DEPARTAMENTO: _____

Apéndice B. Escáner de los consentimientos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Heidy Luz Carrillo Rodríguez identificado(a) con cédula de ciudadanía número [1065604584], expedida en la ciudad de Valledupar, manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: _____

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a la escuela mixta N° 2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de la escuela mixta N° 2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: X NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 17 MES Abril AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

Heidy Carrillo R c.c. 1065604584

CIUDAD: La Jagua de I DEPARTAMENTO: Cesar

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Nelson E. Flores Ruiz identificado(a) con cédula de ciudadanía número [12521816], expedida en la ciudad de Lajagua, manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: estudiantes de posgrado en SST

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a la escuela mixta N° 2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de Escuela Mixta N° 2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: Si NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 09 MES 05 AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

[Firma] c.c. 12521816

CIUDAD: Lajagua DEPARTAMENTO: Cesar

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Romina Peraza Onte identificado(a) con cédula de ciudadanía número 424004108, expedida en la ciudad de San Diego manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: estudiantes de posgrado en SST

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a la escuela Mixta N° 2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de la escuela Mixta N° 2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: X NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 21 MES 04 AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

Romina Peraza Onte c.c. 424004108

CIUDAD: La Jaca DEPARTAMENTO: Cesar

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Indira López Nevado identificado(a) con cédula de ciudadanía número [49.645.089], expedida en la ciudad de La Jagua, manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: Estudiantes de Posgrado en Seguridad y Salud en el trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a la escuela mixta N° 2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de la escuela mixta N° 2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: X NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 24 MES 04 AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

Indira López N c.c. 49.645.089

CIUDAD: La Jagua DEPARTAMENTO: Cesar

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Lucen Chinchilla identificado(a) con cédula de ciudadanía número [42482864], expedida en la ciudad de _____, manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: estudiantes de posgrado en SST

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a escuela mixta N° 2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de escuela mixta N° 2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: X NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 22 MES 04 AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

[Firma] 42482864

CIUDAD: _____ DEPARTAMENTO: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales

Yo, Luz Mary Gómez Buelvas identificado(a) con cédula de ciudadanía número [22807395], expedida en la ciudad de Couloquén, manifiesto que he sido informado(a) sobre el contenido, alcance y objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosociales, desarrollado por: Estudiantes de postgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, autorizo expresamente a la escuela Mixta N°2 para tratar mis datos personales, incluyendo aquellos de carácter sensible, en el marco de las normativas mencionadas. Me garantizan que mis datos serán utilizados exclusivamente con fines relacionados con el programa descrito y manejados bajo estricta confidencialidad, cumpliendo con las leyes vigentes.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y/o funcionarios de la escuela mixta N°2. Este diagnóstico se realizará mediante la aplicación de instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de implementar acciones específicas de intervención en los ámbitos intralaborales, extralaborales y de bienestar institucional. El presente estudio tendrá como propósito: Identificar si los trabajadores y/o funcionarios están expuestos a factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo y diseñar estrategias de intervención que promuevan su bienestar integral y mejoren el entorno laboral.

Doy mi consentimiento de manera libre, previa, voluntaria, explícita e informada para participar en este estudio. Asimismo, autorizo la inclusión de la información recolectada en los informes correspondientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica, garantizándome el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto conlleve consecuencias negativas para el manejo de mis datos personales.

Reconozco que toda la información proporcionada será tratada bajo estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente en el marco del programa descrito.

ACEPTO: X NO ACEPTO: _____

Fecha: DÍA 24 MES 04 AÑO 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

Luz Mary Gómez B. c.c. 22807395
CIUDAD: Jagua de I DEPARTAMENTO: Cesar.

Apéndice C. PVE. FRP

Para acceder a este apéndice por favor colocar el siguiente enlace en su buscador de preferencia:

https://drive.google.com/file/d/1sy9WcLo1wJb0_eyriVyrOcYnMTQNiHx/view?usp=sharing

Apéndice D. Diseño Estrategias de Intervención

Para acceder a este apéndice por favor colocar el siguiente enlace en su buscador de preferencia:

<https://drive.google.com/file/d/1z-b1qw6BhEJJkuIRgU3Jzx3V-pmTq6QZ/view?usp=sharing>

Apéndice E. Plan de Implementación

Para acceder a este apéndice por favor colocar el siguiente enlace en su buscador de preferencia:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bYWB9jVhmkpTzrrqSAMx__ObPKirBfue/edit?usp=sharing&ouid=108091465005540823608&rtpof=true&sd=true