



**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN QUE PERMITA GESTIONAR DE MANERA EFECTIVA EL RIESGO PSICO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA ENSP**

**LINA MARCELA NARVÁEZ G  
LEIDY TATIANA CÁRDENAS G**



**Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales**

VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad  
Dominicas de La Presentación  
de la Santísima Virgen*

**ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN QUE PERMITA GESTIONAR DE MANERA EFECTIVA  
EL RIESGO PSICOLABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA ENSP**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en  
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Modalidad de grado: Proyecto de Desarrollo**

**AUTORES**

**LINA MARCELA NARVÁEZ G**

**LEIDY TATIANA CÁRDENAS G**

**ASESOR**

**VIVIANA RACERO LOPEZ <sup>1</sup>**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES, CALDAS**

**2023**

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7779-2585>

## Contenido

1.	Descripción del problema: .....	4
2.	Objetivos .....	6
2.1.	Objetivo General: .....	6
2.2.	Objetivos Específicos: .....	6
3.	Justificación .....	7
4.	Antecedentes .....	8
5.	Marco Teórico .....	10
6.	Marco Conceptual .....	12
7.	Marco Legal .....	13
8.	Marco Contextual .....	15
9.	Metodología .....	17
10.	Resultados .....	18
11.	Conclusiones .....	20
12.	Recomendaciones .....	21
	Referencias .....	23

**Título:**

Estrategia de intervención que permita gestionar de manera efectiva el riesgo psicolaboral en los empleados de la Escuela Normal Superior de Popayán

**Eje De Intervención**

Riesgo psicolaboral en docentes y administrativos de la institución educativa Escuela Normal Superior de Popayán

**1. Descripción del problema:**

La Organización Mundial de la Salud -OMS- y la Organización Internacional del Trabajo –OIT- instituciones que en sus tratados plantean acerca de los factores psicosociales refieren que, van de la mano con todo suceso que genere estrés en el contexto de trabajo, por ende puede afectar la salud tanto física como mental de los empleados y dejan claro que, las anomalías pueden aparecer en cualquier sector de producción, en donde, el ambiente laboral, la capacidad del trabajador y su situación personal ayudan a la identificación de necesidades y/o problemas que aquejan a los empleados. También es preciso que se clasifiquen los factores psicosociales, esto posibilita que se agilicen los lineamientos planteados y su ejecución oportuna, de tal manera que se individualice la necesidad de cada persona y así mismo se pueda dar respuesta y un flexible acompañamiento (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”.

En materia de salud mental y psicosocial, la institución plantea que es “cualquier tipo de apoyo local o externo cuyo objetivo es proteger o promover el bienestar psicosocial y/o prevenir o tratar los trastornos de salud mental” (1). Según la misma entidad, son alrededor de 450 millones de personas a nivel mundial quienes están afectadas por algún problema de salud mental, lo cual hace que su vida no se encuentre en las mejores condiciones. Entre el 2005 y el 2015 aumentaron los problemas de salud mental en un 18,4 y son más de 300 millones de personas que padecen una depresión, además entre el 35 y 50% de las personas no reciben tratamiento, o no es el adecuado. Con gran preocupación se informa que el 12.5 de todos los problemas de salud, los representan los trastornos mentales cuya cifra supera al cáncer y a los problemas cardiovasculares (2).

Entre los años 2007 y 2013 el Ministerio de Trabajo muestra que los factores de riesgo de mayor prevalencia son los ergonómicos y psicosociales, entre un 20 y 33% manifiestan sentir altos niveles de estrés; más del 60% deben mantener un alto nivel de atención, de forma rápida y con plazos muy estrictos, el 20% refiere que casi nunca pueden tomar pausas. También hay un incremento del 43% de trastornos mentales y del comportamiento que se reconocen por los eventos de ansiedad y depresión (3).

FASECOLDA informa que en el municipio de Popayán Cauca, se encuentran vinculados al magisterio alrededor de 8229 maestros; de los cuales 42 se asocian con algún accidente de trabajo y 4 a alguna enfermedad laboral. (4). En la Escuela Normal Superior de Popayán al año 2022 laboran 60 docentes y 10 administrativos que no dejan de estar expuestos a alguna situación relacionada con la salud mental.

Dado lo anterior, se considera que esta situación no es ajena a lo que viven los docentes de la Escuela Normal Superior de Popayán, por ello la intención es, diseñar una estrategia de intervención que permita gestionar de manera efectiva el riesgo psicolaboral en los empleados de la Escuela Normal Superior de Popayán porque en esta institución educativa las interacciones se dan entre el contexto laboral, las condiciones de interrelación con los compañeros, con los estudiantes, con padres de familia, con el currículo, es decir la cultura escolar y que de alguna manera lleva a situaciones que generan malestar en sus empleados.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General:**

Diseñar una estrategia de intervención que permita gestionar de manera efectiva el riesgo psicolaboral en los empleados de la Escuela Normal Superior de Popayán durante el periodo de enero-junio del 2023.

### **2.2. Objetivos Específicos:**

Evaluar el nivel de riesgo psicosocial de docentes y administrativos en una institución educativa en la ciudad de Popayán Cauca.

Identificar los factores protectores determinantes para la gestión de riesgo psicosocial: salen de los resultados intralaborales y estrés: factores críticos

Formular una propuesta que permita adaptar los protocolos de salud mental según la resolución 2764 de 2022.

### 3. Justificación

La seguridad y salud en el trabajo de las personas que laboran en Colombia en diferentes contextos están en línea con la diversidad de factores de riesgo que se presentan y tal parece que se los toma de manera aislada donde las organizaciones poco los tienen en cuenta, a sabiendas que son situaciones de vital importancia. Se dice que, los factores de riesgo psicosociales es posible predecirlos, mitigarlos, controlarlos, verificarlos, que se pueden unir no solo a planes de prevención sino también al cuidado del recurso humano, porque al estar expuestos al cumplimiento de sus labores, afectan directamente en la eficacia, operatividad y continuidad tanto de los empleados como de la organización.

Sin lugar a dudas, las instituciones educativas cumplen la importante función social de construir conocimientos, actitudes y valores con las nuevas generaciones que, con el paso del tiempo se encargan de colaborar para que haya un buen funcionamiento de la sociedad; aunque también, las escuelas son foco receptor de ataques de distintos tipos e intensidades de factores de riesgo psicosocial ya que debido a la alta concentración diaria de personas que en ella concurren, los distintos tipos de personalidades y culturas familiares que en un momento dado se encuentran e interactúan por largos periodos de tiempo, pueden convertirse en fuente de aparición y propagación de distintos trastornos psicosociales como las conductas antisociales, el vandalismo, el consumo de sustancias adictivas, reprobación y deserción escolar; sin que los padres o autoridades se percaten hasta que es demasiado tarde para trabajar con individuos específicos o con toda la comunidad y en consecuencia llevan al estrés laboral de los docentes y administrativos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) los factores de riesgo psicosocial intralaboral son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Dentro de las muchas exigencias que tiene la labor docente, no sólo está la adquisición de conocimientos y estrategias de enseñanza que respondan a las exigencias del contexto local y global para formar a los estudiantes en múltiples aspectos, también existen otras relacionadas con las condiciones internas del trabajo, la organización y las condiciones de la tarea, las cuales al convertirse en fuentes de riesgo psicosocial potencian la aparición de estrés laboral que puede afectar la salud física, mental y social de los docentes.

#### 4. Antecedentes

Reyes E, Rojas I y Camacho T (2021), llevan a cabo su trabajo de investigación, porque durante la pandemia de COVID-19 el personal de los centros educativos, se han enfrentado a diferentes cambios en su modalidad de trabajo, debido a esto el presente trabajo aborda la situación del personal docente y administrativo en el sistema público educativo desde la perspectiva del desgaste profesional.

Por lo tanto, en esta investigación se llevó a cabo la evaluación de Desgaste profesional en el personal de un centro educativo de secundaria en Guanacaste, Costa Rica.

Este estudio es exploratorio con un enfoque cuantitativo, la población de estudio fue un total de 140, con una muestra de 103, de esta manera participaron 59 personas obteniendo una tasa de participación de un 57%.

Con respecto a los resultados obtenidos la dimensión de la realización personal presenta las prevalencias más altas en cuanto a los riesgos de desgaste profesional, siendo así una poca incapacidad para soportar la presión, un bajo rendimiento laboral y baja realización personal.

Además, esta investigación contempla la creación de una propuesta de guía para el manejo del desgaste profesional en el personal docente y administrativo de un centro educativo en Guanacaste, Costa Rica.

Con base en los principales hallazgos de esta investigación se determina que el 100% de la población presenta indicios de desgaste profesional, en el cual no hubo diferencias entre sexo, edad, nombramiento, rangos de edad, categoría ocupacional y jornada laboral.

Otro estudio que refiere sobre Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México, es la investigación que realiza Claudia Saldaña Orozco y otros, plantea que el liderazgo es visto como una influencia interpersonal ejercida ante determinadas situaciones, esto con el fin de alcanzar uno o diversos objetivos. Siendo visto como factor fundamental para el éxito de una organización. Sin embargo, cuando este no está presente en el ambiente laboral surgen los Factores de Riesgo Psicosocial. Además, cuando existe la ausencia de liderazgo las exigencias comienzan a sobrepasar las capacidades del trabajador produciendo agotamiento, depresión o estrés laboral. Con la presente investigación se busca determinar la relación entre el estrés y los factores de riesgo psicosocial y de estos con los estilos de liderazgo. Se aplicó un cuestionario de liderazgo, la Norma Mexicana 035 y el cuestionario de estrés a personal operativo y administrativos del Centro Universitario del Sur. Al realizar una correlación entre las variables se muestra un aumento de estrés y factores de riesgo psicosocial en presencia de Laissez Faire y disminuyendo en presencia de liderazgo transformacional o



transaccional. Concluyendo que el estilo de liderazgo juega un papel importante en la salud de los trabajadores.

Otra investigación a nivel nacional es el que se titula “Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada”, Arguello N, Másmela M, son las autoras del trabajo con la temática: Factores de Riesgo Psicosocial y Tipo de investigación descriptiva, cuantitativa y transversal, busca identificar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran presentes y están asociados a la aparición de sintomatología asociada al estrés laboral en el Colegio la Inmaculada. Para lo anterior se hizo uso de los instrumentos validados para la población colombiana, el cual comprende 7 instrumentos mediante los cuales se recopila información sobre las condiciones de los trabajadores tanto a nivel intra y extra laboral, así como también las sociodemográficas y ocupacionales, además del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G.(2005, 2010), los cuales fueron aplicados tanto al personal directivos, operativo y docente de la institución educativa. Los resultados obtenidos permiten visualizar de manera más detallada la realidad del Colegio La Inmaculada, ya que el análisis de los resultados se da tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, que permite tener información valiosa para el diseño y ejecución de diferentes planes de acción. Con fecha de finalización del proyecto de investigación, el 30 de noviembre de 2020.

Juan Carlos Ramírez Medina de la Universidad del Valle investiga en 2017 sobre el Análisis de los Factores Psicosociales de Riesgo y de Protección Laboral en Docentes de una Institución de Educación Básica Secundaria y Media del sector público de la Ciudad de Cali. El desarrollo de esta investigación plantea hacer el análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección en docentes de una Institución de Educación básica secundaria y media del sector público en la ciudad de Cali, en la cual se realizará la recolección de datos haciendo uso del instrumento CoPsoQ-istas21, el cual permite evaluar cualquier tipo de empleo e incluye cualquier actividad económica. El instrumento fue diseñado para identificar las condiciones de trabajo en relación con la manera como este está organizado y lo que puede tener un impacto negativo en la salud del trabajador. El desarrollar esta investigación hace posible plantear e implementar acciones preventivas y correctivas, logrando con ello hacer de la seguridad y la salud en el trabajo de la población docente, una cultura y no una labor meramente transicional y pasajera.

## 5. Marco Teórico

Los planteamientos que a continuación se expresan se fundamenta en estudiosos del tema y que abordan estrategias de intervención que permiten gestionar de manera efectiva el riesgo psicolaboral en los empleados, para el caso particular en la Institución Educativa “Escuela Normal Superior de Popayán” –ENSP-

Cuando se habla del sector educativo corresponde a los diferentes niveles en los que se inscribe la Primera Infancia, el Pre-escolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Media Académica, la Técnica, la Tecnológica y Educación Superior, que además incluye la educación no Formal, la enseñanza deportiva, recreativa y cultural. DANE,2012).

La educación formal en Colombia es un servicio con una función social y su accionar se desarrolla en todo el territorio nacional, en zona rural y urbana. Según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2014 se tenía un total de 462.317 docentes, 326.868 de ellos adscritos al sector público y 135.449 al sector privado, que laboran en los diferentes niveles educativos.

Según el perfil profesional, las actividades en educación están desarrolladas por personal sin titulación, bachilleres pedagógicos, técnicos y normalistas; licencia- dos; peritos expertos; tecnólogos en educación, profesionales especializados, con maestría y doctorado (SNIES, 2013).

Genéricamente se denomina educador al personal que labora en el sector educativo, sin embargo, en el sector público adopta el término de docente, en el SENA asume el nombre de instructor y se usan otras denominaciones en el sector educativo como profesor y maestro.

La educación formal se imparte en establecimientos educativos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, y se desarrolla por ciclos regulados, que cumplen con pautas curriculares progresivas, que conducen a grados y títulos, esto lo plantea el Decreto 1860 de Agosto 3 de 1994.

Cuando habla del desarrollo integral de la persona comprende la formación permanente, personal, social y cultural, fundamentada en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional (PEI), y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Decreto 2888, 2007 art. 2 y los docentes son las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje. Decreto, 1278, 2002, art. 5.

El ejercicio de la docencia tiene como fundamento la comprensión de 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. Decreto 1278 de 2012, art. 40.

En el quehacer docente se dan diferentes factores riesgo psicosocial y entre los más relevantes de este sector se encuentran:

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** se dan por la exposición que tiene el educador ante las extensas jornadas en las que permanece de pie al compartir sus clases y otras tareas propias del ejercicio. los educadores de primera infancia y educación preescolar se exponen a posturas que exigen un esfuerzo físico, así mismo quienes trabajan en equipos de cómputo, sumado a ello la incomodidad de los puestos de trabajo.

**Demandas emocionales:** Los docentes en su labor se enfrentan a diferentes poblaciones y edades dados los contextos, lo que los lleva a exponerse a exigencias emocionales propias de las vivencias y/o experiencias de los estudiantes, principalmente cuando presentan situaciones como el consumo de sustancias, maltrato, violaciones, matoneo escolar y comportamientos suicidas. Así mismo, los docentes, sufren agresiones tanto psicológicas como físicas por parte de padres de familia y estudiantes. A su vez se presenta como problemática la exigencia de atención especial a estudiantes con bajo rendimiento académico y con dificultades para acatar y cumplir normas institucionales. Como consecuencia de esto aparecen las demandas de adaptación dada la brecha generacional entre docentes y población estudiantil. Otro punto significativo especialmente en colegios oficiales, es el número desproporcionado de estudiantes en un grupo, que en la actualidad son de 40 personas, situación que trae consigo conflictos académicos, de convivencia y de aprendizaje.

**Consistencia de rol:** Al docente en muchos momentos le allegan solicitudes de que disminuya exigencia académica y que modifique notas; esto evidentemente va en contra de su ethos profesional y calidad educativa.

**Demandas cuantitativas:** Alude a las múltiples responsabilidades extra laborales que debe realizar el docente, por ejemplo: preparar clase y materiales, corregir y calificar trabajos y evaluaciones, realizar informes administrativos y otros.

**Demandas de carga mental:** Se presenta esto dado que el trabajo requiere de un nivel de atención alto, en especial cuando deben realizar distintas tareas de forma casi simultánea.

**Capacitación:** Son necesarias en todos los niveles y/o sectores de la educación

## 6. Marco Conceptual

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2000) enfatiza que el lugar de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud. De otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) plantea el modelo de entornos laborales saludables que busca la mejora continua en la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores del sector.

Con la misma orientación se trabaja el concepto de organizaciones saludables que desarrollan varios autores, entre ellos Salanova (2008)<sup>12</sup>, y que concibe la organización como “las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo el diseño de los puestos, los horarios, el estilo de dirección, la efectividad y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados”.

Por otro lado, el término saludable se centra en el cuidado de la salud del empleado y de la organización como un conjunto. Por lo tanto, para el desarrollo de organizaciones saludables, se requiere que desde la dirección y la gestión del talento humano se defina la salud psicosocial de los empleados como un objetivo organizacional, que aporta a la salud individual y organizacional (Infocop, 2008).

Para lograr organizaciones saludables, Marisa Salanova propone “buenas practicas relacionadas con la promoción y optimización de una serie de recursos relacionados con la mejora de las tareas (por ejemplo, el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (ejemplo canales de comunicación, estilos de liderazgo) y la organización (ej. selección y socialización laboral, formación y desarrollo, políticas de estabilidad en el empleo, estrategias de conciliación trabajo/vida privada)”.

El concepto de prácticas organizacionales saludables se define como “un patrón planificado de actividades orientado a facilitar que una organización logre sus metas” (Wright y McMahan, p. 298 1992, citado por Acosta, Salanova y Llorens, 2011).

El modelo de entornos saludables de trabajo (OMS, 2010), se estructura el protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo, el cual se centra en tres acciones propias de la organización del trabajo y del talento humano.

El protocolo por su parte sirve para orientar a los profesionales y a las áreas de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo de las instituciones educativas públicas y privadas, respecto de la intervención de los factores psicosociales prioritarios.

Las dimensiones psicosociales que se intervienen forman parte de las contempladas en el modelo que soporta la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Para atender otras necesidades que no se abordan en este protocolo, el usuario deberá remitirse al Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, que forma parte de esta serie de documentos técnicos.

El protocolo de Prácticas de trabajo saludable para educadores, está diseñado para ser utilizado por las directivas de las instituciones educativas, las áreas de gestión del talento humano y de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, o quien haga sus veces, así como por los educadores y prestatarios de servicios de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Marco Legal**

El accionar en la educación, así como su organización y estructura, se regula por diferentes normas, como la Ley 115 del 8 febrero de 1994 y el Decreto 1075 del 2015 o decreto Único Reglamentario del Sector Educación que reglamenta aspectos pedagógicos y organizativos generales.

La Ley 1064 de 2006 apoya y fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en tanto que el Decreto 2888 de 2007 regula la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano. También, la Ley 30 de 1992 establece lineamientos para la educación superior. Se añade a esto, “la creación del sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”, que define la conformación y funciones del comité nacional de convivencia escolar, los comités departamentales, distritales, municipales, así como el comité escolar de convivencia y las rutas de atención integral

para la convivencia escolar (Ley 1620 de 2013, art. 6 a 13). Con esta norma se pretende ayudar al educador con la atención de situaciones conflictivas que afectan la convivencia escolar.

En la Ley 1297 de 2009 se ajusta el artículo 116 de la Ley 115 de 1994, que define los requerimientos para ejercer la docencia: el título de normalista superior, licenciado en educación u otro título profesional válido para el país; además garantiza el perfil del educador en términos de formación y le permite tener mayores competencias para ejercer su función. La Ley 1297 del 2009 define también una bonificación especial a docentes estatales que prestan servicios en zonas de difícil acceso (art. 2).

Los docentes vinculados al servicio del Estado cuentan con el estatuto docente, que entre otros aspectos incluye el marco ético de la profesión y define para los docentes del sector público los criterios

para los salarios, incentivos, estímulos y compensaciones (artículo 40, capítulo VI, Decreto 1278 de 2002).

Frente al marco legal en seguridad y salud en el trabajo, la decisión 584 de 2004 adopta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, el cual en su artículo 2 establece: “Las normas previstas en el presente Instrumento tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.

Adicionalmente, el artículo 11 señala que: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno, como responsabilidad social y empresarial” (Comunidad Andina de Naciones, 2004).

La Resolución 957 de 2005, emitida por la Secretaria General de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), reglamenta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. El artículo 1 del capítulo 1, Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los países miembros desarrollarán los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Gestión administrativa, que hace referencia a la política, organización, administración, implementación, verificación, mejoramiento continuo y realización de actividades de promoción en seguridad y salud en el trabajo.
- Gestión técnica, que corresponde a la identificación, evaluación y control de riesgos, así como al seguimiento de las medidas de control.
- Gestión del talento humano, aspecto en el cual considera la selección, información, comunicación, formación, capacitación, adiestramiento, incentivos, estímulos y motivación de los trabajadores.

Procesos operativos básicos referentes a la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, inspecciones y auditorías, planes de emergencia, planes de prevención y control de accidentes mayores, control de incendios y explosiones, programas de mantenimiento, uso de equipos de protección individual, seguridad en la compra de insumos y otros en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa (CAN, 2005).

El Decreto 1655 de 2015 del Ministerio de Educación Nacional, en su capítulo 3, presenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Magisterio, que “estará orientado a mejorar la calidad de vida de los educadores activos, generando una cultura de vida saludable que favorezca el bienestar laboral y contribuya a reducir las ausencias laborales por incapacidad médica”.

Este sistema de gestión se fundamenta en el desarrollo de procesos de prevención y atención permanente de la salud individual y colectiva de los educadores activos, la formulación e implementación de actividades integrales e interdisciplinarias para intervenir la calidad del ambiente laboral e identificar y disminuir los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales (Capítulo 3, sección 3, artículos 2.4.4.3.3.1 y 2.4.4.3.3.2). También establece la obligación de “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales” (Capítulo 3, sección 3, art. 2.4.4.3.3.4, literal 6).

## **8. Marco Contextual**

La Institución Educativa Escuela Normal Superior de Popayán -ENSP-, Institución Educativa que desde el año 1935 forma maestros y alberga para el año 2022 una población de 1.540 estudiantes. Es sede única con los niveles de Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Media Vocacional y el Programa de Formación Complementaria –PFC; este último es quien otorga el título de Normalista Superior (Página web ENSP).

El edificio de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Popayán – ENSP, es Patrimonio Histórico, lo que la hace que se preserve en su diseño, color de pintura y otros detalles propios de este reconocimiento. Hay que señalar que el espacio físico para Preescolar y Básica Primaria es aparte del resto de los niveles. Las aulas de clase de Secundaria, Media y el PFC se distribuyen en cada uno de los bloques que por lo regular hay 5 o 6 salones y unidad sanitaria para hombres y mujeres respectivamente; cabe anotar que muchos de los salones no cumplen con los requisitos actuales de ley, porque en su momento de creación fueron dormitorios o habilitados para las necesidades del momento. Aunque algunos salones se han remodelado, otros siguen en las condiciones antes descritas y hay que ubicar a 40 estudiantes, que es el número mínimo por grupo.

Este espacio educativo que atiende en jornada de 7:00 am a 1:30 pm cuenta con Aula Múltiple, biblioteca, cafetería, salón de profesores, enfermería, oficinas para la Rectoría, Secretarías, Coordinaciones Académica y de Convivencia, dos aulas de informática, capilla, fotocopiadora; espacios

físicos que les dan vida las personas con sus roles asignados y con acciones coordinadas en favor de la Comunidad Educativa.

La Normal Superior de Popayán posee una zona de pastos y de arbustos que la hacen agradable, es decir tiene una belleza paisajística, lo que permite el disfrute. Los estudiantes por su parte, hacen uso de las canchas de fútbol, baloncesto y voleibol. 23 El sector que corresponde a Preescolar y Básica Primaria tiene sus propias dependencias y un dato histórico es que se libró la batalla de La Ladera. Se encuentran tres agrupaciones por grado con sus respectivos docentes y la Coordinadora.

Frente a los procesos pedagógicos, didácticos e investigativos, la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Popayán ha hecho historia y se acoge a las políticas del gobierno en conjunto con la normativa del Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, asume procesos autónomos en favor de los niños y jóvenes.

Desde el año 1998 las normales en Colombia iniciaron un proceso de reestructuración para convertirse en Escuelas Normales Superiores; por lo tanto, replantearon el modelo pedagógico y todos los requerimientos que permitieran alcanzar el propósito. Es así como la Normal Nacional de Señoritas que llevó ese nombre hasta el año en mención, incursiona en la ejecución de proyectos novedosos. Hasta el año 2003 funcionaron los Núcleos Programáticos los cuales giraron en torno a la unidad de las diferentes áreas del conocimiento y en el año 2004 se orientó la organización de proyectos de aula para los diferentes niveles educativos. Tal es el caso, Pre-escolar con su proyecto “Amar y pensar un juego de niños y niñas”; los grados Primero, Segundo y Tercero, el proyecto “Me comunico en mi arco iris de valores y letras de ilusiones” y para los grados Cuarto, Quinto y el programa Aceleración del Aprendizaje, el colectivo A-45; sin lugar a dudas, proyectos relevantes en el ámbito regional y algunos a nivel nacional. En el nivel de Básica Secundaria y Media, también se trabaja por proyectos, de los cuales, Pedagogía Práctica Social-PPS- y “Mientras Cambia la Escuela” se mantienen desde el año de su creación (2004) y este último con trascendencia local, regional, nacional e internacional con enfoque en Educación Ambiental y se le reconoce como PRAE significativo, dado que su objetivo es resignificar la vida y el contexto, con mirada interdisciplinar desde una problemática del territorio payanés. Es preciso mencionar los nexos que se dan entre Ponte (Ciudad Italiana) y Popayán Cauca, Colombia con proyectos de índole social benefician a la población vulnerable tanto de Popayán, como de otros municipios aledaños.

El Programa de Formación Complementaria PFC trabaja por Rutas Pedagógicas y los estudiantes hacen 4 (quienes terminan grado 11 en las Normales) o 5 semestres (quienes vienen de otras modalidades) para obtener el título de Normalista Superior. En tiempos de pandemia se optó por el trabajo virtual, la educación remota y a través de guías integradas, lo cual facilitó la comunicación entre docentes y



estudiantes. La Institución Educativa Escuela Normal Superior de Popayán está atenta a las políticas de gobierno y en el área educativa asume la inclusión como respuesta a las necesidades de la población estudiantil específicamente con los sordos, aunque también atiende otras discapacidades con su programa bandera, “Aceleración del aprendizaje”. Inicialmente se crea el Aula de “Sordos” bajo la responsabilidad de una docente experta en lengua de señas colombiana y un modelo lingüista, quienes hacen posible la comunicación. En el momento que los estudiantes no oyentes pasan a la Básica Secundaria y Media, se apoyan en los intérpretes de lengua de señas colombiana. Esta es una apuesta muy importante y a la que se le da todo el empeño, aún en medio de las dificultades.

## 9. Metodología

El tipo de diseño de investigación del presente trabajo de grado es Cuantitativo con metodología descriptivo observacional de corte transversal porque tiene como finalidad el diseñar una estrategia de intervención que permita gestionar de manera efectiva el riesgo psicolaboral en los empleados de la Escuela Normal Superior de Popayán, lo anterior a partir de evaluar el nivel de riesgo psicosocial de docentes y administrativos, así como la identificar los factores protectores determinantes para la gestión de riesgo psicosocial para que finalmente se logre la Formulación de una propuesta que permita adaptar los protocolos de salud mental según la resolución 2764 de 2022. Es descriptiva porque se trabaja con un grupo poblacional humano que ofrece información acerca del estado de salud común, comportamiento, actitudes u otras características de un grupo en particular. Y observacional porque es concreto y se define por tener un **carácter estadístico o demográfico**, Se habla de tipo transversal dado que implica una interacción en una sola ocasión.

La recopilación de la información se va a realizar a través de la batería de riesgo psicosocial, adicionalmente se aplicarán encuestas tipo cuestionario a fin de realizar caracterización sociodemográfica de la población de estudio (docentes y administrativo). Dentro de las variables excluyentes se pueden considerar: personas con CA diagnosticado actualmente, individuos con discapacidad cognitiva y como tercera variable se tiene que los participantes deben tener un año mínimo de permanencia en la institución. En las variables de Inclusión se tiene: edad, género, actitud y deseo de participación (Firma consentimiento informado), cargo que desempeña, nivel académico, estado civil, estrato socioeconómico, tiempo de servicio, entre otros.

Con ellas es posible dar una información más objetiva y situada al contexto y a la realidad.

## 10. Resultados

- Se logró evaluar a los docentes, administrativos y operarios de la ENSP, con un total de 55 participantes frente al nivel de riesgo psicosocial, para lo cual se utilizó la batería de riesgo psicolaboral, la cual está compuesta de 3 cuestionarios (Cuestionario de riesgo intralaboral forma A y B, Cuestionario de riesgo extralaboral y el cuestionario de estrés), además de la caracterización sociodemográfica.
- En lo Sociodemográfico arrojo que el 24% es personal masculino y el 42% femenino. Se encuentra que respecto del estado civil predomina con un 45% quienes están casados, el 24% son solteros; en unión libre el 18%; el 5% divorciado; el 4% separado y un 2% son viudos. Frente al nivel de escolaridad el 82% tienen postgrado completo, seguido de un 4% con técnico y/o tecnólogo, este mismo porcentaje para primaria completa y un 2% con bachillerato completo y postgrado incompleto. Según el tipo de vivienda el 55% está en vivienda propia; el 27% en familiar; el 16% en arriendo. En cuanto al estrato social el 33% vive en estrato 3; el 31% en 4; el 7% en 5 y el 4% en estrato 6. Cuando se plantea de las personas a cargo se encuentra que el 75% tienen entre 1 y 3 personas; el 13% no tienen personas a cargo y el 11% refieren entre 4y6 personas. Atendiendo a la antigüedad se encuentra que el 55% llevan más de 10 años en la institución, el 25% entre 1 y 5 años y el 18% entre 5 y 10 años. Se menciona que el 71% llevan más de 10 años en su cargo, el 16% entre 1y5 años y el 11% entre 5 y 10 años. Sus edades que oscilan entre 51 a 60 responde al 45%; el 18%, un 18% entre 31 a 40 y el mismo porcentaje para los de 41 a 50.
- Los resultados analizados a partir de las condiciones de riesgo intralaborales de los cuestionarios forma A y B con el dominio de Liderazgo y relaciones sociales se consolida el riesgo medio. Para el dominio de control sobre el trabajo el cuestionario forma A presenta Riesgo alto, mientras que el cuestionario forma B arroja riesgo bajo. Con el dominio “Demandas del trabajo” resulta riesgo muy alto para la forma A y riesgo Alto para la forma B. En el dominio “Recompensas” hay riesgo alto en la forma A y riesgo medio en la forma B.
- En el cuestionario de riesgo intralaboral forma A se da un total de que 27 personas que equivalen al 54% están en Riesgo alto; 13 personas, es decir el 26% están en Riesgo medio; 6 participantes (12%) están en Riesgo bajo y 4 personas (8%) no presentan riesgo; lo que responde a un total de 50 personas.
- En el cuestionario de riesgo intralaboral forma B se da un total de que en Riesgo muy alto se encuentra una persona, en Riesgo alto una sola persona, en Riesgo medio no se encuentran y en Riesgo bajo 3 personas; lo que responde a un total de 5 personas.

- Al considerar el cuestionario de riesgo Extralaboral se encontró que en la dimensión “Tiempo fuera del trabajo” hay un 27% en riesgo alto y otro igual en riesgo medio; hay un 9% en riesgo muy alto y un 18% corresponde a riesgo bajo y ese mismo porcentaje no presentan riesgo. Respecto a “relaciones familiares” el 58% no presentan riesgo, el 18% están en riesgo bajo, un 15% en riesgo alto, en muy alto un 5% y el 4% en riesgo medio. Para la dimensión “Comunicaciones y relaciones interpersonales el 24% no presenta riesgo, el 25% está en riesgo medio, el 22% en riesgo alto, el 18% en riesgo bajo y el 11% en riesgo muy alto. En la dimensión “Situación económica” el 31% está en riesgo muy alto, el 25% en riesgo alto, el 20% en riesgo bajo, el 13% en riesgo medio y el 11% no presenta riesgo. Respecto de las “características de la vivienda y de su entorno” el 47% presenta riesgo muy alto, el 20% riesgo alto, el 15% riesgo bajo; el 11% riesgo medio y el 7% sin riesgo. La dimensión “influencia del entorno extralaboral” arrojó que el 47% presentan riesgo muy alto, el 16% riesgo alto, el 15% están sin riesgo, el 13% presentan riesgo medio y el 9% en riesgo bajo. Con el desplazamiento “Vivienda-trabajo.vivienda” el 31% presenta riesgo muy alto, el 24% riesgo bajo, el 18% riesgo medio, el 15% riesgo alto y el 13% sin riesgo.
- Cuando se analizó el nivel de estrés de los trabajadores se obtuvo que en riesgo Muy alto están 33 personas que corresponde al 60%, en riesgo Alto se encuentran 10 personas equivalente al 18%, en riesgo Medio 6 participantes que pertenece al 11%, en riesgo Bajo una sola persona que alude al 2% y en riesgo Muy Bajo 5 personas que responde al 9%.
- Los detalles de cada cuestionario y con el cada una de las dimensiones se encuentran en el documento anexo.
- Entre los factores protectores se encuentran los que puntúan riesgo bajo y sin riesgo, dentro de los cuales se encuentran: Demandas ambientales y de espacio físico, demandas de la jornada de trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.
- La evaluación de estrés, determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comporta mental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social. De acuerdo a los resultados el nivel de estrés es muy alto tanto en el grupo ocupacional forma A como B. Esto indica que los trabajadores de la institución presentan síntomas asociados a estrés, por lo cual se considera que

la salud física y mental de los trabajadores puede estarse viendo afectada debido a los múltiples factores evaluados, por lo cual se requieren medidas de intervención a nivel grupal con el objetivo de prevenir y disminuir el nivel de estrés en los trabajadores. No obstante, se recomienda socializar los resultados del informe de resultados del cuestionario para la evaluación del estrés con cada uno de los trabajadores, por medio de una psicóloga especialista en el área, entendiendo que requieren de interpretación con énfasis en el riesgo psicosocial y en cumplimiento del criterio ético de confidencialidad de la información. Los resultados generales del riesgo psicosocial en los trabajadores deduce que los factores extra e intra laborales pueden no estar siendo los generadores de dichas respuestas altas de estrés, por lo cual se requiere de un proceso de seguimiento individual a los casos de medio, alto y muy alto nivel de estrés. Para efectos legales es importante recalcar que la Resolución 2646 dice en su: “Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajadores.

## 11. Conclusiones

- Es importante el diseño de una estrategia de intervención que permita una gestión de eficaz del riesgo psicolaboral en los empleados de la Escuela Normal Superior de Popayán.
- La aplicación de la batería posibilitó la evaluación del nivel de riesgo psicosocial en docentes y administrativos de la NSP.
- Se identificaron los factores protectores y críticos, a partir de la evaluación de Riesgo intra y extralaboral más el cuestionario respecto del estrés.
- Se proponen diversas acciones teniendo en cuenta el riesgo que resultó en cada una de las dimensiones

## 12. Recomendaciones

Con el fin de intervenir el riesgo psicosocial identificado se hace necesario que la institución desarrolle acciones orientadas a la intervención, disminución y control del riesgo, este debe ser tenido en cuenta dentro del panorama de riesgos de la institución, para lo cual deben implementar y evaluar constantemente controles administrativos que evidencien la reducción del riesgo. (Vousiopoulos et al., 2019)

Las medidas de intervención deben ser acciones concretas orientadas a intervenir, el trabajador y el medio (acciones administrativas); las acciones de intervención deben ser medibles a partir de indicadores de gestión.

Se sugiere, que la intervención del riesgo psicosocial de la Normal Superior de Popayán se dirija hacia el fortalecimiento de procesos de Gestión Humana: revisión de los manuales de funciones para la definición de las competencias laborales que se requieran para cada cargo, y se ajusten a las tareas requeridas, para alcanzar el desempeño exitoso del trabajador.

De acuerdo con los resultados y las conclusiones, se emiten las siguientes recomendaciones, para tener en cuenta dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial:

- Revisar, y si es el caso, de acuerdo con el mapa estratégico de la institución, actualizar los manuales de funciones y garantizar que todo el personal esté enterado y lo comprenda; según su cargo.
- Procurar establecer y mantener pausas activas, especialmente para los cargos. De esta manera, prevenir lesiones y mejorar el desempeño del trabajo.
- Fomentar estilos de vida saludable mediante actividades de enseñanza de nutrición, actividad física, hábitos de sueño, uso adecuado del tiempo libre, actividades de recreación, buen uso de la tecnología, entre otros.
- Desarrollar talleres vivenciales para la formación en trabajo en equipo y liderazgo.
- Es importante revisar el protocolo de salud mental en el sector de educación
- Revisar la gestión del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de actualizar los aspectos que sean necesarios, para cumplir con la normatividad legal vigente colombiana.

- Hacer seguimiento a los casos que puntuaron riesgo alto en sintomatología asociada al estrés, con el fin de mantener bajo observación a estas personas y establecer medidas de control más individualizado y mitigar los factores de riesgo que más los afectan. Así mismo, evitar que se presenten enfermedades por causa del estrés ocupacional.
- Realizar grupos focales para obtener información cualitativa sobre el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, e identificar los factores de riesgo más críticos.

## Referencias

1. Riesgos psicosociales., André, Maria Helena. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2017 : s.n., 2017. ISSN 2076-9865.
2. Salud, Organización Mundial de la. GUÍA DE ESTILO SOBRE SALUD MENTAL PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN. España : Confederación Salud Mental de España, 2021.
3. Mental, Grupo Gestión Integrada para la Salud. Boletín de salud mental Análisis de Indicadores en Salud Mental por territorio. Bogotá : Ministerio de Salud y Protección Social MSPS, 2018. 5.
4. Trabajo, Ministerio del. Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público. Bogotá : s.n., 2013.
5. Colombianos, Federación de aseguradores. Consolidado del Reporte por clase de riesgo y actividad económica . 2020.
6. Betancourt, Diego Palacio. Ministerio de Protección Social, Resolución número 002646 de 2008. Bogotá D.C : s.n., 2008.
7. SALUD, LOS MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE. Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Bogotá : s.n., 1989.
8. Work stress and psychosocial risk factors. Naranjo, Diana Lucia Díaz. 1, Medellín : CES Salud Pública, 2011, Vol. 2. 2145-9932.
9. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Trabajo, Ministerio de. Bogotá : s.n., 2014.
10. Prevención de riesgos. Forastier, Valentina. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2017 : s.n., 2017. ISSN 2076-9865.
11. Bezanilla, Jose Manuel. ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. Psicología y Educación Integral, Accelerating the world's research.
12. Ramírez, Juan. Análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali. Tesis para el título de maestría. 2017.
13. Martínez.H, Rodríguez.A, Cobeña.O. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. Revista Cognosis, de filosofía, letras y ciencias de la educación. ISSN 2588.0578.
14. Villaroel.N, Campillay.J, Cvitanic.C, Bargsted.M. Psychosocial Risk Factors In Educational Institutions With Different Funding Affect Mental Health Of Teachers. Revista Salud y Sociedad. ISSN: 0718-7475.

15. Arguello.N, Másela.M. (2020). Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada. *Repositorio Corporación Universitaria UNITEC*.





Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación*  
de la Santísima Virgen

*Universidad Católica de Manizales*  
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia  
PBX (6)8 93 30 50 - [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)