

**Monografía sobre la propuesta de un instrumento de control para el registro y seguimiento
de estados de salud y riesgos laborales**

César Augusto Benavides Correa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Facatativá – Cundinamarca

2021

**Monografía sobre la propuesta de un instrumento de control para el registro y seguimiento
de estados de salud y riesgos laborales**

Autor:

César Augusto Benavides Correa

Asesor:

Wilmington Ferney Rojas González

Monografía para optar al título de Máster en Administración de
Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Facatativá – Cundinamarca

2021

Nota de aceptación

Wilmington Ferney Rojas González
Profesor

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Agradecimientos

Inicialmente a Dios por todo lo que ha permitido en mi vida.

A mi madre que ya está en su descanso eterno, a mi padre y a mi familia (hermanos y sobrinos).

Al profesor Wilington Ferney Rojas González, por su disposición, amabilidad, guía y dirección en esta Monografía de Investigación.

Y las demás personas y compañeros del Colegio Distrital La Palestina, quienes con su valiosa colaboración hicieron posible el avanzar en esta propuesta de investigación, por ello mi sentido agradecimiento.

Resumen

Esta monografía, al estar enfocada en las línea de Investigación y Gestión de las Organizaciones, considerando el Desarrollo Organizacional y la Gestión de la Información y el Conocimiento, tiene por objeto desde la perspectiva de la estructura organizacional, dar a conocer y favorecer el entendimiento de los distintos factores de riesgo laboral que se asocian al desarrollo normal de las actividades dentro de los espacios propios en un entorno de trabajo, pero en especial a los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Capital.

Tras el análisis de las lecturas respectivas de los autores consultados, y apoyado en las recomendaciones medico laborales para abordar el tema en específico y la identificación de cada caso en particular con la realidad que afrontan, permitió identificar la importancia que al interior de las Instituciones Educativas Distritales, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito en conjunto con el equipo Directivo y de Desarrollo Humano del colegio, bajo el principio de la confidencialidad en el uso de sistemas de información, se disponga de una base de datos para el registro, control y seguimiento de los estados de salud, pero en especial relacionados con el estrés laboral.

Palabras Claves: Ambiente de trabajo, Dinámica Organizacional, Calidad de la vida laboral, Enfermedad laboral profesional, Satisfacción en el trabajo.

Abstract

This monograph, being focused on the lines of Research and Management of Organizations, considering Organizational Development and Information and Knowledge Management, aims from the perspective of the organizational structure, to make known and promote the understanding of the different occupational risk factors that are associated with the normal development of activities within their own spaces in a work environment, but especially with the psychosocial risks that affect the mental health of the teachers of the educational institutions of the Capital District.

After the analysis of the respective readings of the consulted authors, and supported by the occupational medical recommendations to address the specific issue and the identification of each case in particular with the reality they face, it allowed to identify the importance that within the Educational Institutions Districts, with the support of the Human Talent Directorate of the District Secretary of Education in conjunction with the School's Management and Human Development team, under the principle of confidentiality in the use of information systems, there is a basis of data for the registration, control and monitoring of health states, but especially related to work stress.

Keywords: Work environment, Organizational Dynamics, Quality of working life, Occupational disease, Job satisfaction.

Índice

Índice de figuras	8
Índice de tablas.....	9
Prólogo	10
Introducción	12
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos.....	16
Justificación.....	17
Antecedentes y descripción del problema.....	22
Formulación del problema.....	33
Marco Conceptual	37
Estado del Arte.....	43
Marco Teórico.....	46
Metodología	63
Entregables de la investigación	63
Tipo de investigación o estudio realizado	65
Población y muestra	68
Resultados	69
Participación en la encuesta y características de la muestra	72
Análisis estadístico inferencial.....	89
Conclusiones	93
Recomendaciones.....	95
Bibliografía	97

Índice de figuras

Figura 1. Objetivo de la salud mental:	23
Figura 2. Porcentaje de incapacidades primer semestre 2019.....	26
Figura 3. Porcentaje de incapacidades segundo semestre 2019.....	31
Figura 4. Rango de Edades.....	73
Figura 5. Clasificación por Género	74
Figura 6. Antigüedad en el cargo	74
Figura 7. Estado de salud	75
Figura 8. Controles médicos	76
Figura 9. Patologías.....	77
Figura 10. Consumo de medicamentos	78
Figura 11. Conocimiento de riesgos laborales	79
Figura 12. Realización de pausas activas	80
Figura 13. Alteraciones a raíz del Covid19.....	81
Figura 14. Lista de reacciones más frecuentes.....	83
Figura 15. Frecuencia de actividades deportivas	85
Figura 16. Reacciones comportamentales.....	86
Figura 17. Estrategias para enfrentar situaciones de alteración	87
Figura 18. Condiciones para desarrollar el trabajo	88
Figura 19. Gráfica Pareto	90
Figura 20. Fórmula para encontrar la distribución normal	90
Figura 21. Tabla de la distribución normal	92

Índice de tablas

Tabla 1. Plan de estudios Jardín y Preescolar	25
Tabla 2. Plan de estudios B.P., B.S. y E.M.....	25
Tabla 3. Reporte de incapacidades 2019 – Periodo Enero a junio.....	26
Tabla 4. Reporte de incapacidades 2019 – Periodo Julio a noviembre.....	27
Tabla 5. Escala salarial de docentes y directivos docentes Decreto 2277 de 1979.....	28
Tabla 6. Valor de la hora extras de acuerdo con el grado de escalafón	29
Tabla 7. Escala salarial de docentes y directivos docentes Decreto 1278 de 2002.....	29
Tabla 8. Valor de la hora extras de acuerdo con el grado de escalafón	30
Tabla 9. Listado de enfermedades asociada al desarrollo de la Labor Docente	34
Tabla 10. Cálculo del tamaño de la muestra.	71
Tabla 11. Tabulación rango edades.....	73
Tabla 12. Tabulación antigüedad en el cargo.....	75
Tabla 13. Tabulación estados de salud.....	76
Tabla 14. Tabulación de controles médicos	77
Tabla 15. Tabulación de patologías	78
Tabla 16. Tabulación sobre consumo de alimentos.	79
Tabla 17. Tabulación sobre conocimiento de riesgos laborales.....	80
Tabla 18. Tabulación sobre pausas activas	81
Tabla 19. Tabulación sobre alteraciones a raíz del Covid19.	82
Tabla 20. Tabulación de actividades deportivas	85
Tabla 21. Tabulación sobre condiciones de desarrollo del trabajo.	89
Tabla 22 .Cálculo de probabilidad de éxito y margen de error.....	91

Prólogo

Con la realización de esta Monografía de investigación, se pretenden aplicar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la Maestría, asociado a los previos obtenidos en el pregrado de Salud Ocupacional, en donde se quiere dar a conocer los distintos factores de riesgo laboral que se asocian dentro de desarrollo normal de las actividades en los espacios propios en un entorno de trabajo y el manejo de las situaciones y dinámicas de atención al interior de las organizaciones frente a los problemas de salud general, y en especial a las que están asociadas con los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental de los funcionarios asignados a sus equipos de trabajo; basado en las fundamentaciones y teorías de los expertos analizados, se pudo presentar esta Monografía de investigación, con lo cual pretendo desarrollar mis conocimientos al interior de la Secretaría de Educación de Bogotá vinculado con la oficina de Talento Humano y sus programas de bienestar, para las poblaciones identificadas con sintomatologías preexistentes y como aporte a la disminución e impacto a los demás funcionarios, y así seguir el enfoque de la Secretaría de Educación del Distrito identificada como organización socialmente responsable.

Como resultado de este proceso, y para presentar esta propuesta y apoyado con la realidad del entorno de desarrollo de los núcleos programáticos que se adelantaron durante el estudio de la Maestría en Administración de Organizaciones, se puede hacer una articulación con las líneas y sublíneas de investigación que desarrolla la UNAD, asociándose a lo que contempla el Acuerdo No. 101 de 2017¹ en su artículos 26 Línea de Gestión de la Innovación y el Conocimiento, Sublínea: Ética y responsabilidad social, en especial dentro de la dinámica “Diseño y puesta en práctica de herramientas que contribuyan al desarrollo de organizaciones socialmente responsables, y 27: Línea de Dinámica Organizacional, Sublínea: Administración,

gestión y gerencia pública, en especial dentro de la dinámica “Tendencias de gestión pública que inciden en el desempeño de la organización; Sublínea: Gestión y desarrollo del talento humano, dentro de sus dinámicas relacionadas, ya que se plantean problemas que afectan el normal desarrollo de las labores profesionales de un grupo focalizado que genera costos adicionales (incapacidades y retiro del servicio) por sus implicaciones que en un principio deben suplirse mediante la modalidad de horas extras, que deparan un desgaste económico y administrativo si no se atiende adecuadamente por la organización, y si no se tiene una estructura de planes de acción y estrategias que permitan enfrentar esta realidad.

La motivación y pasión por el desarrollo de esta monografía, están encaminadas a razones particulares, como son: primero, soy Profesional en Salud Ocupacional y de acuerdo al perfil respectivo, es prioritario hacer un seguimiento oportuno a las circunstancias enfocadas a los riesgos laborales que de acuerdo a su grado y nivel de exposición afectan el bienestar físico y emocional de los trabajadores en especial los estados psicosociales que pueden perturbar la salud mental y comorbilidades asociadas que particularmente se presentan en los funcionarios de la Secretaría de Educación de Bogotá que es donde laboro; segundo, atravesé por una situación de ansiedad y depresión lo que hizo reforzar más interés por el desarrollo de esta investigación y la tercera es que al ser becario de la Secretaría de Educación de Bogotá para cursar la Maestría en Administración de Organizaciones, tengo la posibilidad de ascender profesional y laboralmente en la entidad, ya que al abordar una problemática de salud pública, y de acuerdo con los resultados de esta investigación, pretendo estar vinculado con los programas que para ello se desarrollan desde el área de talento humano.

Introducción

El presente trabajo de grado, al ser una monografía establecida sobre la línea de Investigación en la Gestión de las Organizaciones, al considerarse el Desarrollo Organizacional y la Gestión de la Información y el Conocimiento, basado en la experiencia misma de mi perfil como profesional enfocado a la Salud Ocupacional, favorece el planteamiento de una hipótesis fundamentada en los conocimientos adquiridos sobre la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, en donde, actualmente el tema de la educación a través de la virtualidad ocasionada por la pandemia del Covid 19, ha venido afectando considerablemente las condiciones de salud en especial a lo relacionado al estrés laboral y su impacto a la salud mental de los docentes de las Instituciones Educativas de educación pública, que es en donde se pretende enfocar esta propuesta.

“Al promoverse el bienestar físico, mental y social de un trabajador, se puede prevenir todo daño a la salud al brindar herramientas que permitan identificar y reducir los riesgos laborales” (OMS, 2010).

Tras estar laborando por más de 20 años en el área de la educación apoyando la parte administrativa, se han vivenciado diversas circunstancias respecto a las múltiples condiciones y actos inseguros a los que se deben enfrentar los docentes de los colegios oficiales del país, ya que deben afrontar un sinnúmero de actividades a la vez, sin contar en la mayoría de las veces con los insumos, instrumentos y condiciones mínimas requeridas y materiales necesarios para poder ofrecer un servicio de calidad en la educación, en donde la consecuencia más significativa es la falta de infraestructura adecuada con aulas de clase reducidas que favorece el hacinamiento en la mayoría de los salones, detonando los estados de salud y afectaciones de estrés, que como el caso

que se presenta del Colegio Distrital La Palestina de Bogotá, en donde el 22,47% de la totalidad de la planta de personal presenta problemas de salud mental por esta circunstancia.

Cuando se tratan temas de calidad de vida laboral, es importante que se aborden aspectos relacionados a todo el conjunto que se estima para mantener condiciones óptimas de su entorno, tanto para el trabajador y el empleador, en donde el desarrollo de las labores del empleo favorezcan sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, fundamentalmente el bienestar y la integridad del ser humano, y al fortificar estos espacios de desarrollo laboral con la intervención oportuna para minimizar los riesgos laborales y los riesgos psicosociales respecto a temas asociados al estrés laboral en especial a la salud mental, permite un crecimiento institucional como parte de la tarea de la dirección de entidades públicas y la dinámica en la gestión del talento humano y la línea conductora de la responsabilidad social.

Con la realización de este trabajo, se pretende dar un instrumento de apoyo para que desde la Gestión y Desarrollo de del Talento Humano, se desarrollen mecanismos de control que favorezcan analizar y valorar las condiciones de salud de sus funcionarios, y con el planteamiento que se presenta, mediante el uso de una base de datos diseñada en Excel como herramienta ofimática, permite al interior de las Instituciones Educativas tener un registro, control y seguimiento de los estados de salud especialmente a los asociado a sintomatologías de estrés laboral, que permita favorecer el análisis de las circunstancias que pueden afectar el bienestar de los trabajadores, enfocado a la salud mental en área de la docencia, frente a las dinámicas propias del desarrollo de su labor profesional y la incidencia de los diversos factores asociados a la prestación de su trabajo, que puedan incidir en la afectación de su estado de ánimo y del afecto por desarrollar su trabajo (insatisfacción); o el agotamiento, el trastorno por estrés postraumático (TEPT) y demás alteraciones, entre otros factores que conducen deteriorar la

salud mental y pueden llevar a que se presenten, entre otras afectaciones a la salud, trastornos de ansiedad y depresión, que con el tiempo puede llevar a un proceso de pensión por invalidez.

Ahora bien, por la situación actual se ha venido incrementando la problemática de las alteraciones de estrés a raíz de la pandemia ocasionada por el virus del COVID19, pues se tuvo que garantizar la continuidad en el proceso educativo para todos los niños, niñas y adolescentes con el manejo desde los hogares a través de la estrategia Aprende en Casa, mediante la utilización de plataformas digitales para orientar a los estudiantes y sus familias, despejando dudas de manera personalizada, además otros medios como: el desarrollo de guías, comunicación personalizada por celular mediante el uso del whatsapp, entre otros, que en algunos casos por el desconocimiento del actuar frente a estos medios masivos y plataformas digitales, ha afectado de manera considerable en el desarrollo eficiente de la labor que presta para una comunidad, generando preocupación y estrés al no poder cumplir oportunamente con su trabajo, ya que su papel al ser protagónico en la reinención de la educación, ha puesto a sus actores en la primera línea para afrontar esta circunstancia.

“Estamos siendo los protagonistas de la reinención de la educación, pero también de la reinención de personas con realidades, formas de afrontamiento y experiencias en medio de la crisis, tan diversas como particulares. Somos canalizadores de emociones”. (Ortiz, 2020)

Desde el punto de vista de la gestión de las organizaciones, con una alineación a la perspectiva de la dinámica propia del cometido del área de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito, con el apoyo de los conceptos médico – laborales expedidos a un grupo de docentes focalizado al interior del colegio donde laboro, se pudo favorecer la indagación y el desarrollo de esta Monografía de Investigación; tras analizar los informes médico laborales con los cuadros clínicos suministrados con recomendaciones bajo el seguimiento de profesionales en

Salud Ocupacional de la ARL que los cobija, en donde se enlistan las técnicas de evaluación disponibles, los agentes y factores etiológicos y las medidas específicas de prevención y tratamiento de cada uno, se pretende que en las Instituciones Educativas Distritales se preste más atención a los riesgos laborales y psicosociales que desmejoran las condiciones de atención en lo que respecta a la salud mental, los indicios y las acciones o condiciones bajo las cuales se está desarrollando su labor, pues se consideran como el grupo de profesionales con mayor riesgo latente en la incidencia de la actividad laboral y su afectación en su bienestar emocional.

En esta medida y bajo el actuar de la ética y responsabilidad social en el manejo de la información en términos de confidencialidad, se pueden adelantar estrategias dentro de los colegios, apoyados desde los equipos de desarrollo humano y social, para mitigar los riesgos laborales que pueden desencadenar en posibles estados de enfermedades asociadas con el estrés laboral, mediante la implementación y participación en los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST con las estrategias y asesorías establecidas desde la Secretarías de Educación y su dependencia de Talento Humano y el Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, ya que por premura de tiempo y por el desarrollo diario de las actividades propias de la labor, se torna difícil realizar acciones propias de esta índole y más aún, si no se presta una asesoría de profesionales de la salud para orientar las actividades. Bajo esta circunstancia se ha evidenciado que desde la empresa prestadora de salud del magisterio colombiano se opte por generar incapacidades por tiempos prolongados a los docentes, de manera progresiva, durante días, semanas y en muchas ocasiones de forma definitiva.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un instrumento de control para el registro y seguimiento de los estados de salud especialmente a los relacionados a sintomatologías asociadas al estrés laboral que pueden detonar en la afectación de la salud mental de los docentes de La Institución Educativa Distrital Colegio La Palestina de la localidad 10 de Engativá de la ciudad de Bogotá Distrito Capital.

Objetivos específicos

Analizar la situación de la salud de los docentes en La Institución Educativa Distrital Colegio La Palestina de la Localidad 10 - Engativá de la ciudad de Bogotá, basado en la gestión de la información y el conocimiento sobre el registro y/o control de los factores psicosociales y laborales que afectan la salud mental de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Capital.

Establecer un instrumento de control como mecanismo de identificación y seguimiento de la salud en las Instituciones educativas del distrito, que sirva de apoyo a la gestión oportuna del Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito.

Presentar a La Institución Educativa Distrital Colegio La Palestina el diseño de un instrumento de control que permita el registro y seguimiento de los factores psicosociales y laborales que pueden afectar la salud mental de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Capital, apoyado con insumos dados desde la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito y sus programas de bienestar.

Justificación

Esta propuesta, se enfoca en mostrar la relevancia de la gestión adecuada de las Organizaciones, considerando la importancia de la gestión de la información y el conocimiento con el apoyo de Talento Humano, bajo los actuares propios de la ética y responsabilidad social al dirigir una entidad pública enfocada al servicio educativo público, y que se reconozca la importancia del componente humano para el logro de metas y objetivos institucionales, y que a través de estrategias y programas adecuados, se puede generar un espacio idóneo para el desarrollo de una labor apropiada dentro del ejercicio conforme a sus actividades diarias, en donde el ser humano sea visto no solo como un componente más al formar parte de la cadena productiva, sino más por su conjunto de habilidades, talentos, esfuerzos, capacidades y destrezas, y especialmente desde el alcance de los docentes vinculados a los colegios Distritales como generadores de expectativas, aspiraciones e ideas en los entornos de educación.

Dentro de los procesos gerenciales de las organizaciones públicas, la gestión y desarrollo del Talento Humano, apoyándose en sistemas de información gerencial enfocadas a la administración, se constituye como insumo principal para la alineación dentro de su planteamiento estratégico, pues al verse el papel del ser humano no como medio sino como fin y al contemplarse la gestión de sus competencias y el aprovechamiento de su capital intelectual como generador de beneficio mutuo, enaltece el compromiso para el logro de los objetivos institucionales, sumado a esto una adecuada gestión dentro de los conceptos de gerencia pública, inciden en el desempeño óptimo de cualquier organización, presentando así una ventaja competitiva que garantiza la continuidad de la firma dentro de su núcleo de desarrollo empresarial.

Para las organizaciones, es importante demostrar el desarrollo de procesos y estrategias encaminadas a mejorar sus estándares de acreditación y la identificación de prácticas socialmente responsables, con la puesta en marcha de herramientas que contribuyan al desarrollo de sus procesos de manera adecuada, por lo cual se ha convertido en la forma en que mediante estos aspectos organizacionales se logren satisfacer y solventar las necesidades de clientes y demás partes interesadas, lográndose así el enfoque a procesos de mejora continua e integración de los modelos de calidad para buscar el mejoramiento continuo de la entidad, y al contar con la Dirección de Talento Humano, la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación de Bogotá, y sus dependencias asociadas, se puede enfocar a la obtención de beneficios de crecimiento personal y alcanzar niveles adecuados de productividad y competitividad.

Para la Secretaría de Educación, la modalidad de cubrimiento de novedades por horas extras para el personal docente, ha generado un incremento en el presupuesto de más de cien mil millones de pesos (\$100.000.000.000) para los últimos 3 años, para el caso del año 2020, a raíz de la problemática presentada por el Covid19, el incremento fue de ciento cincuenta mil millones de pesos (\$150.000.000.000), para efectuar el pago de los reportes presentados por las 10 localidades de Bogotá en sus 399 colegios distritales, en donde la nómina que actualmente se maneja directivos docentes (rectores y Coordinadores), orientadores, docentes y administrativos es de más de 36.000 funcionarios, y con el fin de brindar las condiciones adecuadas para acceso y permanencia a los niños, niñas y jóvenes para ingresar al sistema educativo en los colegios Distritales, las estrategias para cubrir todas estas necesidades son de atención inmediata ya que, al promoverse desde la Secretaría de Educación la implementación de los programas y proyectos dentro Plan de Desarrollo Distrital, permiten que se mejore la calidad educativa, en los niveles de

preescolar, básica y media de los colegios públicos de Bogotá, y es por esto importante dar alcance a todos los requerimientos que contemplan el poder brindar una calidad en la educación.

Fuente: POA Secretaría de Educación de Bogotá por Localidades 2020

(https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files)

En este sentido, el plan de acción que conlleva la implementación de la propuesta sustento de este trabajo, base de datos que ya está en ejecución dentro del Colegio La Palestina, ha generado una alta aceptabilidad en el equipo directivo institucional, pues ha favorecido la identificación asertiva de las novedades que periódicamente entorpecían el desarrollo normal de las actividades académicas diarias, lo que contribuyó a la formulación de una estrategia para mejorar los procesos internos, en vista de la recurrencia y los altos reportes de horas extras que se evidenciaron durante el año 2019, y que por distintas razones no se alcanzaban a cubrir con los docentes que pertenecen al colegio, en varias ocasiones obligó a acudir a la ayuda de la Dirección Local de Educación para que se solicitara a docentes de otros colegios el apoyo para solventar la necesidad de cubrimiento.

Es por esto que por iniciativa del señor Rector y basado en los reportes y seguimiento arrojados al ejecutar y aplicar esta herramienta propuesta, se planteó que desde algunas Universidades del sector se permitiera que los estudiantes de licenciaturas en educación, desarrollaran su prácticas pedagógicas en el colegio, con la orientación y seguimiento desde las coordinaciones, viéndose una solución inmediata, ya que de acuerdo con los reportes institucionales de horas extras, durante el año 2019 se presentaron para cubrimiento más de 6000 horas extras, que por el contrario para el año 2020 se redujo a 1200 horas extras, y en el año 2021, se ha evidenciado la reducción, de acuerdo con los cálculos, a un máximo de 800 horas; situación que fue de mucho agrado a nivel institucional, ya que denota que el fortalecimiento con

el apoyo de los practicantes de las Universidades ha sido de gran ayuda al no verse la afectación en la continuidad de la formación académica de los estudiantes del colegio.

Es así que, con el plan de acción que se recomienda en esta investigación, se pretende que al trabajar de manera conjunta en el desarrollo de la herramienta con el Equipo Directivo, se puede aumentar la precisión en la identificación de todos los apéndices que reducen la incertidumbre, favoreciendo las estrategias de impacto con un cronograma de cubrimiento, el recurso humano con el que se cuenta para este cubrimiento, creando un entorno colaborativo para así reducir los desgastes administrativos que ello depara, esto estima la reducción en los costos para el pago de las horas extras y si se puede, tratar de reducir en su mínima expresión la modalidad.

Con lo anteriormente expuesto, para el Colegio Distrital La Palestina, los beneficios directos que se consideran con la presentación de esta propuesta, son:

1. Identificación de la incidencia y prevalencia de los factores de riesgo laborales y psicosociales más comunes que afectan la salud (física y mental) de los docentes vinculados con el colegio, que pueden afectar el desarrollo normal de las actividades diarias y las dinámicas Institucionales.
2. Identificación de los contextos de desarrollo laboral docente que más presentan condiciones inseguras que puedan afectar el bienestar psicosocial de los maestros
3. Identificación de la percepción que se tiene a nivel institucional sobre las condiciones adecuadas de salud: física, emocional, social y psicológica dentro del desempeño de las funciones de acuerdo con la naturaleza de los diversos cargos que existen en el colegio.

4. Reconocimiento del grado de responsabilidad a nivel individual y colectivo, dentro del aspecto personal y profesional para saber sobrellevar y enfrentar de la mejor manera las problemáticas dentro del equipo de trabajo.
5. Brindar una herramienta de control que permita identificar, desde el equipo Directivo, de manera asertiva, las condiciones de salud de cada uno de los docentes vinculados con el colegio, para dinamizar los planes de acción y buscar las estrategias que favorezcan reducir los grados y niveles de exposición a los factores de riesgo identificados en este trabajo.

Es así, que las condiciones de bienestar para garantizar los requerimientos institucionales, favorecen la potencialización de capacidades y competencias laborales, por ello, al tener un control directo para el equipo Directivo, apoyado en la base de datos, les permitirá mejorar los procesos de comunicación asertiva dentro de la Institución Educativa, favoreciendo e identificando el grado de adaptabilidad a las circunstancias denominadas como situaciones estresantes dentro del grupo de colaboradores asignados a cada colegio, fortaleciendo los lazos de fraternidad, llevando a una apropiación más adecuada de las nuevas tecnologías y la injerencia y beneficio que el uso de estas conlleva a mejorar el desempeño del rol docente.

Antecedentes y descripción del problema

Según (la OMS, 2010) Al contemplar las condiciones adecuadas para el desarrollo de cualquier actividad laboral, se deben considerar aspectos importantes enfocados al bienestar físico, social, emocional de los trabajadores, en donde se asume que las empresas deben procurar el generar y promover un trabajo sano y seguro, desarrollado dentro de ambientes laborales adecuados, que permitan realizar la postura de una vida social y económicamente productiva, respaldando el mantenimiento de su capacidad de trabajo entorno a la prevención y el control de enfermedades y la inspección de los factores y condiciones que pueden poner en peligro la salud, la seguridad y la integridad de sus funcionarios, desde una mirada que involucre al ser humano en todos sus aspectos, y los posibles riesgos a los que se puede enfrentar como los biopsicosociales, laborales, entre otros, a fin de promocionar estilos de vida saludables que favorezcan este estado, que se puede considerar, desde el punto de vista organizacional como una zona de confort.

En el entorno de desarrollo social y laboral que se afrontan día a día, nos podemos enfrentar a factores que se pueden establecer como detonantes para afectar o desfavorecer la salud, estados de ánimo que pueden desencadenar a ansiedad y/o depresión, insatisfacción por la labor que se desempeña, estrés al luchar por conseguir alguna meta u objetivo (en lo laboral, social, sentimental, etc), enfrentarse constantemente a factores estresantes o la presencia latente de actividades estresantes, todos los anteriores considerados como aspectos claves para mantener una salud mental óptima.

Al ser funcionario administrativo adscrito a un Colegio Distrital de Bogotá y para el caso propuesto, durante el año 2019 de los 89 funcionarios (directivos docentes, docentes y orientadores) que forman parte de la nómina, 2 coordinadoras, 2 orientadoras y 16 docentes

presentan recomendaciones médico laborales por situaciones de estrés laboral (episodios de ansiedad y depresión), que reporta el 22,47% de criterios relacionados con enfermedades mentales, acrecentando las novedades de ausentismo por incapacidades.

Figura 1.

Objetivo de la salud mental



Nota: Salud mental: acercar a un individuo a un estado integral de la salud (mental, física, emocional, etc.). 2020 (www.who.int/es)

Las problemáticas que se abordan en esta investigación, luego de hacerse una revisión del material de apoyo (conceptos médico laborales), se pueden interpretar como un reflejo del desarrollo de la salud laboral para los docentes en el país, que muestra una realidad de la situación por la cual se presentan manifestaciones de inconformidad a nivel general en este núcleo laboral, además no está alejado de la dinámica mundial por la pandemia ocasionada por el Covid19 y muestra el estancamiento de los elementos tradicionales en salud laboral y mental, desde la identificación de los riesgos físicos, mecánicos, locales, psicológicos, entre otros; además de aspectos psicosociales que van relacionados con circunstancias propias de la relación trabajo-salud.

Con lo anterior, se ve seriamente afectada no sólo la dinámica dentro de las instituciones educativas, ya que al no contar con un maestro durante tiempos estimados prolongados se pueden estancar los procesos de enseñanza, pues desde la dirección se deben buscar los mecanismos para solventar estas novedades con miras a garantizar el derecho a la educación de Niños, Niñas y Adolescentes que están a cargo de un docente con novedad de incapacidad, pues ello depara gastos adicionales como también un desgaste administrativo ya que se debe hacer gestión para que desde el área de Talento Humano de la Secretaría de Educación se haga el nombramiento de un docente en provisionalidad mientras se termina la incapacidad, y mientras se completa el proceso se debe cubrir en modalidad de horas extras, lo que afecta considerablemente al perderse los procesos académicos y estancándose o atrasándose lo adelantado por el docente titular, pues en ocasiones tras incapacidades constantes, se ve la necesidad de hacer el nombramiento de dos o tres maestros diferentes sin poderse presentar una liberación de la plaza hasta tanto no se defina la vida laboral del docente en novedad, con lo que se trastoca, por supuesto, la calidad educativa. (fuente: magisterio.com)

Para dar continuidad a la temática de esta investigación, se presenta, un reporte del plan de estudios y del consolidado general de incapacidades generadas por distintas circunstancias (enfocado a problemas asociados a la salud mental) para evidenciar en conjunto las novedades que se enfrentan al año dentro en las instituciones educativas, y que deben ser sorteadas en la dinámica institucional para minimizar el impacto negativo en los educandos.

Plan de estudios: Se presenta el plan de estudios que se desarrolla en la Institución Educativa Distrital La Palestina, en donde se identifica la afectación por cada área de acuerdo a la cantidad de docentes que presentan incapacidades constantes (datos año 2019 - Colegio La Palestina I.E.D.)

Tabla 1*Plan de estudios Jardín y Preescolar*

Plan de Estudios Colegio Distrital - Año 2019
Ciclo Inicial (Jardín y Preescolar) - Jornada Única

ÁREA	Jardín	Cero	D / R	D/N/I
.Dimensión Socio-Afectiva	4	4	25	17
.Dimensión Corporal	4	4	4	
.Dimensión Comunicativa	4	4	4	
.Dimensión Cognitiva	4	4	4	
.Dimensión Estética	2	2	4	
.Dimensión Espiritual	1	1	3	
.Dimensión Ética	1	1	3	
Total horas semanales	20	20	25	17

* D/R = Docentes Requeridos

** D/N/I = Docentes con novedad de incapacidad

** Datos del año 2019

Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

Tabla 2*Plan de estudios Básica Primaria, Básica Secundaria y Educación Media*

Plan de Estudios Colegio Distrital - Año 2019
Básica Primaria, Básica Secundaria y Educación Media - Jornada Única

ÁREA	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	D/R	D/N/I
1 HUMANIDADES												59	29
Lengua Castellana	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3		
Idioma Extranjero -Inglés	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3		
2 MATEMÁTICAS													
Matemáticas	4	4	4	4	4	5	5	5	5				
Álgebra													
Trigonometría										3			
Cálculo											3		
Geometría	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3 CIENCIAS NATURALES Y EDUCACIÓN AMBIENTAL													
Biología						3	3	3	3				
Química										3	3		
Física										3	3		
Ciencias Naturales	3	3	3	3	3								
4 CIENCIAS SOCIALES INTEGRADAS													
Sociales Integradas	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1		
Cátedra de paz	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Filosofía										2	2		
Educación Ética y Valores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Educación Religiosa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Ciencias Económicas y Políticas										1	1		
5 EDUCACIÓN ARTÍSTICA													
Artes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
Danzas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
6 EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTES													
Educación Física Recreación y Deportes	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
7 TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA													
Informática	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
Tecnología	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8 FORMACIÓN EMPRESARIAL													
Medios de Comunicación						1	1	1	1	2	2		
Biocnología										2	2		
Total horas semanales	25	25	25	25	25	30	30	30	30	34	34	59	29

* D/R = Docentes Requeridos

** D/N/I = Docentes con novedad de incapacidad

** Datos del año 2019

Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

Reporte de incapacidades: Se presenta la discriminación de incapacidades reportadas durante el año 2019, relacionadas con la sumatoria de la totalidad de días.

Tabla 3

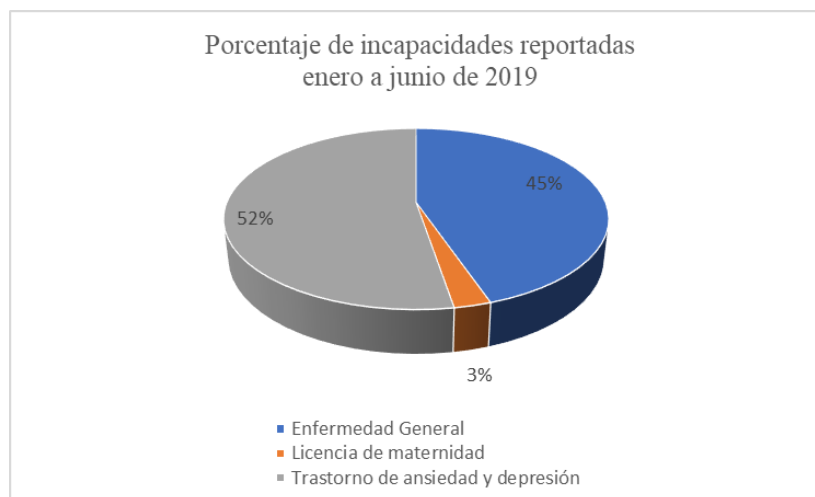
Reporte de incapacidades 2019 – Periodo Enero a junio

Novedad de Incapacidad	No. de días reportados por incapacidades durante el segundo semestre						Enero a Junio	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	# de docentes en incapacidades reportadas	Días reportados
Enfermedad General	22	30	20	27	30	20	17	149
Licencia de maternidad				10			1	10
Trastorno de ansiedad y depresión	13	40	30	55	23	15	20	176
	Total general						38	335

Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

Figura 2.

Porcentaje de incapacidades primer semestre 2019



Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

La figura 2 presenta el porcentaje de incapacidades reportadas durante el año 2019 en el primer semestre, en donde se encuentra que el 3% pertenece a novedades por licencia materna, el 45% corresponde a novedades por enfermedad general, mientras que el 52% corresponde a novedades presentadas por afectación en la salud mental de los docentes.

Tabla 4.

Reporte de incapacidades 2019 – Periodo Julio a noviembre

Novedad de Incapacidad	No. de días reportados por incapacidades durante el segundo semestre					Julio a Noviembre	
	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov.	# de docentes en incapacidades reportadas	Días reportados
Enfermedad General	25	23	22	30	20	25	120
Licencia de maternidad		31	30	31	30	1	122
Trastorno de ansiedad y depresión	44	50	48	50	30	20	222
						Total general	46
							464

* La incapacidad por Licencia Materna genera una incapacidad de 126 días, y al coincidir con el periodo de vacaciones de la docente, puede disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad por la Licencia Materna.

Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

Al analizarse los resultados anteriores, si bien es cierto que el colegio no es el ente nominador, pero por criterios de responsabilidad social se debe hacer el debido control de la prestación del servicio educativo, desde la Secretaría de Educación y su dependencia de Control Interno, desde hace varios años, constantemente se hace el seguimiento a las Instituciones Educativas para verificar la trazabilidad del proceso y control establecido a la asignación por parte del Rector para el pago de horas extras a los docentes del distrito.

Fuente: Informe final de horas extras docentes Distritales Bogotá

(www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files)

Para hacer un estimado del costo real que depara para la Secretaría de Educación, el pago de los días que, según este estudio, se reportan como no laborados, hay que tener en cuenta en primera medida, a que escala salarial y grado de escalafón pertenece cada uno de los docentes que cubrieron este tipo de novedad, y el valor de la hora extra que según el grado, se acredite para acceder al pago, la cantidad de horas extras asignadas a cada docente por periodo y el número de periodos laborados por cada docente.

A continuación, se presentan las tablas de la escala salarial para los docentes pertenecientes al Decreto 2277 de 1979 y 1278 de 2002, de acuerdo con el grado de escalafón que para el año 2019 se estableció desde el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tabla 5

Escala salarial de docentes y directivos docentes al servicio del Estado Decreto 2277 de 1979

Grado escalafón	Asignación básica mensual
A	\$ 961.782
B	\$ 1.065.442
1	\$ 1.194.040
2	\$ 1.237.703
3	\$ 1.313.437
4	\$ 1.365.288
5	\$ 1.451.400
6	\$ 1.535.284
7	\$ 1.718.168
8	\$ 1.887.300
9	\$ 2.090.735
10	\$ 2.289.202
11	\$ 2.613.947
12	\$ 3.109.445
13	\$ 3.441.918
14	\$ 3.919.989

Nota: Tomado del Decreto 1717 del 6 de junio de 2019 (www.fecode.edu.co)

Tabla 6.*Valor de la hora extras de acuerdo con el grado de escalafón*

a. Según el grado que los docentes acrediten en el escalafón:

Grado escalafón	Valor hora extra
A, B, 1, 2, 3, 4 y 5	\$ 8.093
6, 7 y 8	\$ 10.846
9, 10 y 11	\$ 11.195
12, 13 y 14	\$ 13.361

b. Para docentes no escalafonados:

Título	Valor hora extra
Bachiller	\$ 8.093
Técnico Profesional o Tecnólogo	\$ 8.093
Profesional Universitario	\$ 10.846

Nota: Tomado del Decreto 1717 del 6 de junio de 2019 (www.fecode.edu.co)

Tabla 7*Escala salarial de docentes y directivos docentes al servicio del Estado Decreto 1278 de 2002*

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual		
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	\$ 1.621.543		
		B	\$ 2.067.013		
		C	\$ 2.664.532		
		D	\$ 3.003.158		
Licenciado o Profesional no Licenciado	2		Sin especialización	Con especialización	
		A	\$ 2.040.828	\$ 2.218.240	
		B	\$ 2.666.595	\$ 2.834.135	
		C	\$ 3.114.546	\$ 3.511.122	
	D	\$ 3.821.880	\$ 4.155.177		
	Licenciado o Profesional no Licenciado	2		Maestría	Doctorado
			A	\$ 2.346.951	\$ 2.653.076
			B	\$ 3.066.584	\$ 3.466.575
C			\$ 3.581.727	\$ 4.048.908	
D	\$ 4.280.159	\$ 4.838.439			
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o Doctorado	3		Maestría	Doctorado	
		A	\$ 3.415.671	\$ 4.531.153	
		B	\$ 4.044.287	\$ 5.319.011	
		C	\$ 5.001.793	\$ 6.716.546	
D	\$ 5.795.593	\$ 7.710.374			

Nota: Tomado del Decreto 1016 del 6 de junio de 2019 (www.fecode.edu.co)

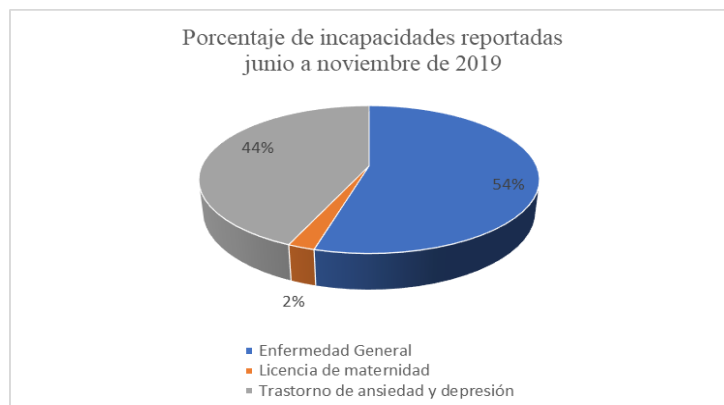
Tabla 8

Valor de la hora extras de acuerdo con el grado de escalafón

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Valor Hora Extra	
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	\$ 9.725	
		B	\$ 12.272	
		C	\$ 12.702	
		D	\$ 15.746	
Licenciado o Profesional no Licenciado	2		Sin especialización	Con especialización
		A	\$ 12.449	\$ 12.689
		B	\$ 12.711	\$ 13.508
		C	\$ 14.846	\$ 16.733
		D	\$ 17.741	\$ 19.802
			Maestría	Doctorado
		A	\$ 16.281	\$ 21.594
		B	\$ 19.277	\$ 25.350
Licenciado con Maestría o Doctorado	3	C	\$ 23.840	\$ 32.007
		D	\$ 27.620	\$ 36.743

Nota: Tomado del Decreto 1016 del 6 de junio de 2019 (www.fecode.edu.co)

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta las consideraciones de ubicación salarial respecto a su grado de escalafón y el costo real de cada hora extra según su descripción, se hace un cálculo estimado que durante el año 2019, para la Secretaria de Educación distrital, el costo para el reconocimiento y pago de la prestación económicas, conforme a las disposiciones laborales vigentes, (según los días que se mencionan más adelante) por esta razón en el colegio La Palestina se aproxima a los \$57.750.969 y en el caso de los pagos efectuados por la EPS se estima que se aproxima a los \$65.000.000, que de acuerdo con la dinámica se asciende a 7605 horas extras pagadas.

Figura 3.*Porcentaje de incapacidades segundo semestre 2019*

Fuente: Elaboración propia (Datos Colegio La Palestina I.E.D.)

La ilustración 3 presenta el porcentaje de incapacidades reportadas durante el año 2019 en el segundo semestre, en donde se encuentra que el 2% pertenece a novedades por licencia materna, el 54% corresponde a novedades por enfermedad general, mientras que el 44% corresponde a novedades presentadas por afectación en la salud mental de los docentes.

De acuerdo con lo expuesto en las tablas e ilustraciones anteriores, de la totalidad de Directivos Docentes, Docentes Orientadores y Docentes (89 funcionarios reportados por la oficina de personal de la Secretaría de Educación de Bogotá para el año 2019) asignados al Colegio Distrital La Palestina, se presentaron y reportaron una totalidad de 799 días de incapacidad por diversas razones como novedades de enfermedad general, licencia de maternidad y enfermedades asociadas a la salud mental, también se identificó un grupo de funcionarios focalizados con antecedentes de afectación en salud mental por trastorno de ansiedad y depresión con un porcentaje del 22,47% que han venido siendo tratados desde años anteriores por la EPS y ARL del magisterio.

Para un acercamiento más acertado, el análisis reporta lo siguiente:

- En el primer periodo de enero a junio de 2019, 38 funcionarios (Directivos Docentes, Docentes Orientadores y Docentes) tuvieron algún tipo de es decir que el 42,69% presentaron incapacidades por diversas situaciones, sin embargo 20 de ellos presentan reportes de enfermedades asociadas a la salud mental, entonces en el 22,47% de la totalidad de la planta de personal se debe tener el control de la propuesta de este estudio.
- Durante el segundo periodo de julio a noviembre de 2019, 45 funcionarios (Directivos Docentes, Docentes Orientadores y Docentes) es decir que el 50,56%, presentaron incapacidades por diversas situaciones, sin embargo, persisten las incapacidades en los 20 docentes que se focalizan por presentar enfermedades asociadas a la salud mental.

La mayoría de estas novedades fueron atendidas en la modalidad de asignación de horas extras, en donde, según criterios analizados anteriormente, y en consecuencia con la dinámica de identificación del valor de las horas extras, de acuerdo al grado de escalafón y nivel salarial, se estima un pago total de \$122.750.969, en donde para el primer semestre del año 2019 se estima un costo de \$25.500.000 pagados por la Secretaría de Educación y \$32.250.969 pagados por la EPS, y para el segundo semestre se estima un costo \$31.200.000 pagados por la Secretaría de Educación y \$33.800.000 pagados por la EPS.

Tras el análisis pormenorizado del cálculo anterior, se estima que, con los ajustes de esta propuesta, puede variar la dinámica de asignación de horas extras al interior de la Institución, la reducción de los costos, dados los reportes de años anteriores, estarían en el orden de \$30.000.000 para la Secretaría de Educación y \$35.000.000 para la EPS.

Formulación del problema

¿Por qué es importante desde la dinámica de la Gestión de las Organizaciones y desarrollo del Talento Humano la atención oportuna a los problemas de salud en general y en especial a los relacionados con la salud mental de los trabajadores?

La necesidad es apremiante, ya que, según las estadísticas, son muchas las personas que se ven afectadas, no solo por la misma enfermedad, sino también en su desempeño laboral, social y afectaciones en su vida económica, pues en muchos casos se ven obligados a abandonar su trabajo por esta problemática, perturbando la estabilidad de todo un núcleo familiar; entonces es importante que se realice una prevención focalizada, en donde se deben identificar los medios de intervención a nivel profesional que orienten a reducir las brechas y los riesgos de los entornos laborales bajo la modalidad de actividades y talleres que favorezcan la capacidad de afrontar estas circunstancias y concepciones propias de adaptación del ser humano, a esto se suma también el mantener a la población laboral activa con algún tipo de patología (salud general o mental latente) con seguimiento periódico desde los programas que las dependencias de Talento Humano desarrollen, en donde se identifiquen de manera precoz las posibles conductas asociadas a detonar un estado con consecuencias en la salud mental.

Según informe del Ministerio de Educación Nacional, con la colaboración de la Fiduprevisora S.A y el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio FOMAG, de acuerdo con la tabla de clasificación de enfermedades que más afectan a los docentes, en el aspecto de estudio, se tienen las siguientes:

Tabla 9.*Listado de enfermedades asociada al desarrollo de la Labor Docente*

2.4.10. Enfermedades Trastornos Mentales	Agente de Riesgo Laboral
2.4.10.1. Neurosis de angustia	Carbamatos y Esteres Organofosforados
2.4.10.2. Depresión mayor episodio único	
2.4.10.3. Síndrome de Burnout (estrés crónico)	
2.4.10.4. Trastorno de estrés post traumático	Factores psicosociales laborales
2.4.10.5. Trastorno de ansiedad generalizada	
2.4.10.6. Trastorno de adaptación	
2.4.10.7. Excitación mental, psicosis, tendencias suicidas	Disulfuro de carbono

Nota: Listado de enfermedades Mentales 2015 (www.funcionpublica.gov.co)

Entonces, mediante un enfoque de direccionamiento estratégico, que busca, con el apoyo del Equipo Directivo del Colegio La Palestina en el desarrollo, aplicabilidad y uso de la base de datos propuesta, minimizar los impactos negativos en la dinámica institucional y su normalidad académica, ocasionados por la inasistencia de los docentes al presentarse novedades de incapacidades médicas, asociado a la gestión adecuada de talento humano, bajo la temática que se presenta, favorece que al interior de las instituciones educativas, se tenga este instrumento de control (de manejo exclusivo por rectoría, coordinaciones y orientación) bajo el actuar de la ética y responsabilidad social en el manejo de la información y la debida confidencialidad, en donde se tenga la planta docente con la descripción del perfil específico de cada uno, experiencia y tiempo de servicio, adicional la identificación de las patologías que se consideren más importantes (valiéndose de los reportes expedidos por medicina laboral de la entidad) ya que al momento de ingreso a la Institución, cada docente pasa por una conversación con Rector (a), coordinación a la que pertenece de acuerdo al nombramiento y sección para que llegue, en donde se analizan consideraciones respecto a su desempeño laboral y los posibles limitantes que tengan para el desarrollo normal de su labor docente, al igual se solicita una hoja de vida (en formato

establecido por la Función Pública con los soportes respectivos) adicional en caso de tener recomendaciones médicas, deben presentarlas, y a medida que se tiene controles periódicos, se van actualizando en la hoja de vida del colegio, con ello permite establecer dentro de la dinámica Institucional y de acuerdo a la carga académica y el horario asignado las estrategias de apoyo para que se le garantice al docente (en la medida de lo posible) aportar a las condiciones adecuadas de un entorno laboral seguro, y así continuar con su proceso de seguimiento médico para el control y mitigación de la patología que presenta, en concordancia con la ética y responsabilidad de direccionamiento escolar.

Con lo anterior, para las directivas de los colegios se les facilitaría tener a la mano información relevante que favorezca el desarrollo de las actividades cotidianas, ya que es importante una gestión acorde a las normas establecidas para las organizaciones socialmente responsables para que los docentes mantengan dentro del contexto de desarrollo profesional, un equilibrio laboral desde el punto de vista de sus dimensiones personales para ofrecer un rendimiento completo y de calidad no sólo dentro del aula de clases, sino en los diferentes espacios que son propios dentro de su actividad (atención a padres, atención a estudiantes, respuesta de informes solicitados por coordinaciones, entre muchos más) lo que implica que su proyecto de vida como profesional, las dinámicas dentro de su hogar, finanzas, vida material y personal, y sobre todo su autoestima y espiritualidad deben estar en sincronía para no ahogarse en el aula de clase. (*Ascencio E., Navarro J., 2016 Sistemas de Información como apoyo a la Gestión del Talento Humano*)

A lo anterior, se suma el hecho que dentro de lo establecido en las normas y decretos emanados por el MEN, se debe garantizar por parte de Rectoría en el marco de sus funciones alineadas a la administración y gerencia pública, una adecuada y sana convivencia dentro de la

Institución, que garantice que al momento de presentarse algún inconveniente entre los integrantes de la comunidad educativa, seguir el conducto regular establecido por la Secretaría de Educación del Distrito y las normas que rigen (Ley 115 de 1994, Decreto 1860 de 1994, Ley 715 de 2001 entre otras)

Ahora bien, llevando a un acercamiento de la realidad, con la situación actual por la que se atraviesa mundialmente a raíz de la pandemia ocasionada por el Covid19, para muchos docentes (con presencia o no de algún tipo de hallazgo sobre enfermedades ocasionadas por el estrés, se les ha agudizado esta patología ya que el incremento de trabajo es evidente por el uso de las plataformas digitales (teams, zoom, Skype, WhatsApp entre otros) y al no ser del dominio de muchos, conllevó a acrecentar el estrés por esta circunstancia, pues la presión que se tiene desde muchos actores (directivas del colegio, compañeros de área, estudiantes, padres de familia, sistematizadoras de notas, etc (Fuente: M.E.N, 2015)) para el cumplimiento de sus labores, y como se menciona por el desconocimiento del uso de dispositivos electrónicos y las aplicaciones descritas (en algunos casos) son un detonante para llevar el aumento del número de docentes con sintomatología relacionada con el estrés laboral.

Marco Conceptual

En este aparte se describen los conceptos básicos para comprender la temática de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad con un mecanismo de control para el registro y seguimiento de los estados de salud especialmente a los asociados a sintomatologías que conducen a estados de estrés laboral que pueden detonar en la afectación en la salud mental de los docentes de colegios oficiales del Distrito Capital, que es el objeto principal de este trabajo.

Riesgo psicosocial: “Primero hay que acotar el significado del término "psicosocial"; éste hace referencia a la relación entre el individuo y su entorno social. En el ámbito del trabajo se interpreta que es la relación entre el trabajador y su entorno del trabajo. Es decir, son aquellos riesgos que pueden afectar al individuo y cuyo origen está en el entorno social del trabajo: en la organización del trabajo y en el desempeño de la tarea”. (Camón, 2021)

“El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los define como aquellos que hacen referencia a aquellas condiciones, que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.” (INSHT, 2011)

Estrés laboral: “El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla

eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física”.

Causas más comunes:

- ✓ Excesiva responsabilidad en el trabajo.
- ✓ Demasiada carga de trabajo.
- ✓ Relaciones humanas problemáticas.
- ✓ Condiciones laborales insatisfactorias.

(Salud P. S., 2018)

Gestión Organizacional: es un sistema mediante el cual la empresa administra los objetos del entorno interno y externo (clientes, socios, recursos, equipos, productos, tecnologías, personal) para lograr sus objetivos a largo plazo.

“Los principales elementos que conforman el sistema de gestión de la empresa son: meta, proceso de gestión, método, comunicación, tarea, ley, principio, relaciones organizacionales, función, tecnología, decisión, características del soporte de información, sistema de gestión de documentos, estructura organizacional”. (CEUPE Magazin, 2021)

Gestión de la información: “La gestión de la información no es más que el proceso de organizar, evaluar, presentar, comparar los datos en un determinado contexto, controlando su calidad, de manera que esta sea veraz, oportuna, significativa, exacta y útil y que esta información esté disponible en el momento que se le necesite. Ella se encamina al manejo de la información, documentos, metodologías, informes, publicaciones, soportes y flujos en función de los objetivos estratégicos de una organización”. (Vidal M, Araña A, 2012)

Gestión del conocimiento: “La gestión del conocimiento, sin embargo, son los procesos y acciones de detección, selección, organización, filtrado, presentación y uso de la información por parte de los actores de una organización. Se encamina al manejo de los recursos humanos (capital humano), formados y preparados para obtener el máximo provecho en función de los objetivos estratégicos de la organización. Es el proceso mediante el cual una organización emplea su inteligencia colectiva para lograr sus objetivos estratégicos. De ello se deduce que lo que se gestiona no es el conocimiento, sino las condiciones para que este sea compartido por las personas que lo poseen”. (Vidal M, Araña A, 2012)

Gestión del Talento Humano: “La gestión humana o gestión del talento humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización. En la sociedad contemporánea, la gestión humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social”. (Cuello, C y Veras, M, 2005)

“Los elementos o procesos básicos de la gestión de talento humano vienen dados por la planeación, la formación, la selección, la supervisión, el control, la evaluación, la calidad y el bienestar del talento humano. Se incluye todo el esfuerzo humano desplegado dentro del entorno organizacional y las potencialidades, así como todos los factores que cualifican este esfuerzo y potencialidades, como son los conocimientos técnicos y profesionales, las experiencias, las habilidades, la motivación, los intereses vocacionales, la salud, las aptitudes, las actitudes y la cultura general”. (Cuello, C y Veras, M, 2005)

Riesgos Laborales: “Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de

originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, cuyos requisitos se encuentran establecidos por la norma OHSAS 18001”.

Factores de riesgo: “Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:

- Local de trabajo: instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.
- Organización del trabajo: carga física y/o mental, organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas, turnicidad, etc.
- Tipo de actividad: en este factor influyen tanto los equipos de trabajo utilizados como la labor a realizar, como por ejemplo la manipulación de cargas o las posturas repetitivas.
- Materias primas: materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc. “

(ISOTOOLS, 2015)

Salud Mental: “La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS”: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, 2021)

Condiciones de Vulnerabilidad: “La vulnerabilidad laboral es una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrentan los trabajadores en el mercado de trabajo. La inestabilidad de los empleos, la fluctuación de los ingresos, el impacto negativo de

la inflación, la contratación a término fijo, la temporalidad del empleo y otros factores asociados a la alta movilidad laboral de los trabajadores permiten no sólo entender realmente de qué se trata lo que se denomina “flexibilidad del mercado laboral”, sino también deja ver sus efectos tanto en la economía como en las fuerzas de trabajo latinoamericanas”. (Corredor, 1999)

Proyecto: Es la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema tendiente a resolver, entre tantas, una necesidad humana; es una técnica que busca recopilar, crear y analizar en forma sistemática un conjunto de antecedentes económicos que permitan juzgar cualitativa y cuantitativamente las ventajas y desventajas de asignar recursos a una determinada iniciativa. (Baldiviezo, 2009)

Beneficios: En un proyecto es el proceso a través del cual se asegura que el proyecto cumple con su propósito. Cuando se lleva a cabo de forma correcta, puede asegurar que: Los entregables del proyecto aportan valor a la empresa. Se recoge el retorno de la inversión esperado. (Tochimani, 2021)

Direccionamiento estratégico: En el ámbito de la estrategia organizacional, podemos decir que el Direccionamiento Estratégico es el proceso mediante el cual el equipo de Dirección define el marco que guía todos los planes y acciones de la organización, define la filosofía organizacional, la estrategia y el plan para alcanzar sus objetivos. El direccionamiento estratégico define el fin que se quiere alcanzar y el rumbo que se traza para alcanzarlo, bajo unos preceptos y lineamientos claros. (Camargo, 2019)

Objetivos estratégicos: son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico y que la organización pretende lograr en un periodo determinado de tiempo. Podría decirse que los objetivos son los que determinan qué es lo realmente importante en su estrategia organizacional. Así, se basan en la visión, la misión y los valores de su organización y son ellos los que

determinan las acciones y medios que se ejecutarán para cumplirlos. Los objetivos estratégicos deben ser, principalmente, claros, coherentes, medibles y alcanzables. (Roncancio, 2018)

Generación de valor: Un proyecto dentro de una organización genera valor al estar alineado con la estrategia empresarial y al contribuir con el logro de sus objetivos, si al final del proyecto se puede ver que éste contribuye positivamente y genera el valor deseado, entonces se podrá decir que fue exitoso. (Ramos, 2018)

Estado del Arte

Con el análisis cuantitativo que se adelantó, se pudo establecer el estado del arte sobre el tema propuesta de estudio, con la identificación de los temas más relevantes en la literatura científica relacionada con la Salud Mental permitiendo hacer una identificación de los principales autores y movimientos que favorecen avanzar sobre este caso de estudio, para el caso particular de investigaciones previas sobre la salud mental de los docentes de colegios oficiales del país, se cuenta con los resultados mencionados a continuación.

En Colombia, este tipo de investigaciones sobre salud mental, se empezó a desarrollar a mediados del año 2005, por un grupo de docentes Oficiales, documento titulado o “Desgaste Emocional de Docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005”, el cual identifico que el 23,4% de los docentes encuestados presentaba manifestaciones de Síndrome de Burnout (estrés crónico) y otro grupo que presentaba el 23% manifestó que estuvo al borde de presentarlo, y que el detonante de esta situación se desarrolló a raíz del agotamiento físico y emocional, y la despersonalización. (Restrepo-Ayala, Nadia C.; Colorado-Vargas, Gabriel O.; Cabrera-Arana, Gustavo A., 2015).

Por otra parte, la Secretaría de Educación de Bogotá durante el año 2006, en conjunto con la Universidad de los Andes, desarrollaron un estudio denominado “Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito” que surge a raíz de lo que a nivel general se estaba recibiendo por informes de la EPS del Magisterio y por los mismos docentes, en donde se escuchaban en los pasillos de la entidad que “los maestros de Bogotá se están enloqueciendo”. El propósito principal se enfocó en determinar:

1. Qué contextos del quehacer docente afectan el bienestar psicosocial de los maestros

2. La percepción que tienen cada grupo institucional de su salud física, emocional, psicológica y su desempeño laboral.
3. Los saberes y habilidades que han desarrollado a nivel personal y profesional para enfrentar exitosamente sus problemáticas.
4. Los relatos y lenguaje emocional que usan para describir su trabajo, que contribuyen o no a su bienestar psicosocial.

El grupo focal que se manejó en su momento, fue con 54 colegios y su planta docente (directivos docentes, docentes y orientadores) adscritos a la Secretaria de Educación, en donde se aplicó una encuesta, con preguntas resultado de la dinámica propia de acuerdo a los cargos que se desempeñan en cada Colegio, la cual fue trabajada con 562 docentes dentro de diferentes Instituciones Educativas Distritales (IED), la dinámica se desarrolló mediante la identificación de las características dentro de su contexto (personal, social, laboral y ambiental) que pueden perturbar el bienestar del grupo docente, y se encontraron discrepancias entre salud física, salud emocional y salud mental, sin embargo en esa fecha, aún no se habían encontrado una muestra considerable de afectaciones en la salud mental significativos, sino por el contrario, se valoraron los criterios de bienestar personal y la implementación de estrategias para enfrentarse a los estados de posible estrés laboral. En este estudio, predominó el SAP (Síndrome de Agotamiento Profesional), y en el 2008 se determina hacer un reforzamiento para determinar la prevalencia e incidencia de las características asociadas a este síndrome, en donde se presentó y aplicó mediante una encuesta que permitía valorar factores, sociodemográficos, personales y laborales y sus detonantes para presentar el SAP, el resultado con un índice de asertividad del 93,4% arroja que la prevalencia del SAP es del 15, 47% para los docentes y que de acuerdo a la incidencia de los diversos factores de riesgo asociados a su desempeño laboral, podría aumentarse al 30%. Allí

se toma como conclusión que el SAP es frecuente en la mayoría de los docentes y que se requiere de intervención directa e inmediata desde la Secretaría de Educación de Bogotá, en apoyo de la Dirección de Talento Humano y de la de Bienestar, para mejorar la interacción de comunidad educativa-estudiante y docente. (Andrea C. Padilla M, Carlos Gómez-Restrepo, Viviana Rodríguez, Marcela Dávila, Claudia B. Avella-García, Andrea Caballero, Nidia Vives, Clara Stella Mora, Gloria Márquez, Yolanda Prieto, Nadia Sandoval, Zuleiman Cotes, Sonia Hernández, 2009)

Posterior a esto, en el año 2013 por parte de la Universidad Nacional de Colombia, se adelantó un estudio sobre “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá”, en donde los resultados más aproximados a la realidad del entorno del desarrollo laboral y social de los docentes, indican que respecto a las condiciones de salud y sus afectaciones, un total de 40,9% de los docentes encuestados, mencionaron que lo que más determina la presencia de ellos en el servicio médico, es a causa del estrés. (García C. Constanza, Muñoz S. Alba, 2013)

Marco Teórico

En este capítulo se definen los principales conceptos relacionados desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, y el papel significativo dentro de la dinámica de la gestión de las organizaciones considerando la importancia de la gestión de la información y el conocimiento con el apoyo de Talento Humano y sus actividades propias que permiten minimizar los riesgos laborales asociados con el estrés laboral y la Salud Mental, y para el caso planteado que inciden en el desarrollo de las actividades diarias, alineándose con los sistemas de información que se emplean desde la Secretaría de Educación del Distrito para el proceso de registro, seguimiento y control de condiciones de vulnerabilidad en la planta de personal directivo, docente y administrativo, así como en herramientas de ofimática “Excel” y sus aportes como herramienta de control en procesos organizacionales y administrativos, bajo los conceptos de ética y responsabilidad social con el manejo de la información y su debida confidencialidad, pueda estar focalizado en especial en el grupo de docentes de los colegios públicos de la ciudad de Bogotá D.C.

De acuerdo con las características y condiciones encontradas en el Colegio Distrital La Palestina, y al conectarse la experiencia de los aportes hechos por los autores consultados, se puede establecer que las condiciones de vulnerabilidad en la salud asociadas al estrés laboral en los últimos años ha tenido una atención más consciente y de interés creciente para las entidades gubernamentales con la adopción y expedición de normativas que buscan minimizar los riesgos laborales y controlar sus afectaciones a la salud de los trabajadores, favoreciendo el ejercicio de los profesionales en Salud Ocupacional como de los mismos directivos de las empresas, en donde se analizan los cambios latentes en los mercados laborales como fuera de este, que llevan

a un protagonismo cada vez más creciente para identificar los riesgos más recurrentes que inciden en problemas de la salud laboral.

Ahora bien, con el fin de tener una comprensión clara dentro de las variables de estudio que se trazan en el presente trabajo, a continuación, se describen las concepciones que permiten definir las, y se identifican aspectos importantes, que valen la pena destacar.

“La dinámica de la tercerización de la economía ha venido creciendo en el mercado sobre todo en el sector de los servicios, en donde la sustitución progresiva de la realización de trabajos manuales por el de los conocimientos asociados al desempeño laboral, como también la introducción de nuevas tecnologías y sistemas de información para enfrentar las necesidades del cliente y demás partes interesadas, con el fin de reducir costos, aumentar la productividad y ser más competitivos” (Ahumada, 2016).

Lo anterior hace que se presente una inestabilidad laboral latente que ha producido cambios sociológicos considerables y por ende afectaciones considerables dentro de los estados de ánimo a raíz de las determinaciones de las empresas al presentar el despido masivo de empleados, sobre todo durante el último año por la afectación económica presentada por la pandemia del Covid 19, llevando a un detonante la salud con afectación a la salud mental ocasionada por el estrés generado por estas problemáticas laborales.

Enfocado al caso de estudio que motiva esta monografía, se pueden establecer las siguientes consideraciones que permiten el acercamiento de los conceptos con la práctica y la aplicabilidad frente a la realidad del entorno laboral para llevar a cabo esta investigación:

“Dentro del desarrollo de cualquier actividad laboral, un individuo debe responder por muchos requerimientos respecto al desarrollo de su labor y no todos los seres humanos tienen la misma facilidad de adaptación al cambio y a enfrentarse a situaciones estresantes de la misma

manera, en donde es importante contar con un objeto común, igualmente un mecanismo de coordinación entre todos los actores directos e indirectos, para que un estado de salud con idea de bienestar y prevención de la enfermedad, sea asociado desde el punto de vista de higiene y seguridad, en conjunto con la intervención de los programas que para el caso se estimen desde la oficina de Talento Humano y que pueda favorecer el reconocer el concepto de “estrés” asociado al ámbito laboral.” (Naranjo, 2011).

“Al contemplar los conceptos respecto a los factores psicosociales y su origen, dentro de las características y circunstancias que se encaminan a determinar móviles y actuaciones frente a los agentes estresores del trabajo bajo un ambiente físico, como poder evaluar todos los aspectos detonantes y demás conductas asociadas que se manifiestan en el ser humano, para poder garantizar una adecuada intervención de la organización para la prevención de los riesgos laborales, se consideran como fuente de responder a una mejor calidad de vida laboral con ambientes más participativos y productivos”. (Izquierdo, 2004)

La continuidad y perdurabilidad de una organización frente a un círculo económico y laboral, va de la mano con el desempeño de las bases de datos y los sistemas de información de recursos humanos al interior de las organizaciones, ya que la manera de como se administra esa información, sirve como insumo para análisis de criterios, conceptos y resultados, útiles para el momento de tomar decisiones que pueden beneficiar el desarrollo de las actividades dentro de la dinámica organizacional e institucional, sin embargo dentro de los Sistemas de información de la administración de recursos humanos, y para el caso de investigación que postulo, sirve como un insumo para registrar, almacenar, analizar los datos del recurso humano con el que se cuenta en las Instituciones educativas y permitirá hacer un seguimiento adecuado y oportuno ante las

diversas condiciones de vulnerabilidad a las cuales está expuesta la planta de persona directivo, docente y administrativo asignada al Colegio. (Chiavenato, 2002)

Para que exista coherencia en la provisión de personal y los recursos humanos, la selección e incorporación de operarios y funcionarios a las organizaciones debe desarrollarse de acuerdo con las características y necesidades que establece cada organización, y mediante el uso de los sistemas de información para el reclutamiento tecnológico, se ve reflejado en la disminución de costos, diferenciación e innovación frente a su competencia, y promueve el crecimiento y la favorabilidad para diseñar alianzas, que sin lugar a dudas con esta práctica ayuda al posicionamiento y reconocimiento de la entidad. (Ascencio E., Navarro J., 2016),

Para el mundo de los negocios, el proceso de reclutamiento se establecía bajo normas mas sencillas, con el prejuicio de una contratación inadecuada frente a los criterios de cada cargo ofertado, sin embargo hoy en día, para una organización es imprescindible buscar cambios que beneficien su estructura de negocio y el impacto que se tiene frente a las partes interesadas, y con el uso de los sistemas de información dentro de los procesos de talento humano, permite crear planes de contingencia, generar oportunidades, minimizar las amenazas, consiguiendo un equilibrio interno, pues al tener un detallado de los perfiles de los colaboradores, se pueden asignar los roles y responsabilidades específicas para atenuar las brechas que no dejan reforzar los errores del pasado ni tenerse una perspectiva real del futuro de la organización, al igual la importancia de desarrollar auditorías internas y externas que permitan focalizar los aspectos más relevantes dentro del desempeño institucional alineado a las políticas y metas de la entidad, ya que el factor humano se constituye como el más importante dentro de las organizaciones y de ello depende la visión de los usuarios. (Casanova, 2003),

Para el funcionamiento de cualquier empresa es importante contar con el personal idóneo y generar espacios adecuados para desarrollar sus labores dentro de equipos de trabajo que favorezcan la innovación con el aporte de ideas de sus actores directos, y que se logre una apropiación y sentido de pertenencia y se apoye el cumplimiento de los objetivos al estar alineados con la ideología de la organización, lo que se ve reflejado en el mejoramiento de la eficiencia y eficacia dentro de la competencia de los mercados en los que se desenvuelve la organización. (River, 2018)

Desde su proceso de implementación a partir de 1962 el desarrollo organizacional se toma como un mecanismo de tipo educacional que pretende al interior de las organizaciones, modificar estructuras, creencias y valores en los individuos que son parte de cualquier entidad, las características que surgen al interior de los centros de trabajo y sus mismas necesidades, están irremediamente sujetos a un proceso de cambio veloz en todos sus ámbitos, en donde la importancia del papel del capital humano para los procesos de estos cambios propuestos, se basan en la capacitación y de desarrollo dentro de las competencias propias del ser, como insumo importante para la transformación organizacional. (Villamizar, 2014).

Es importante que dentro de toda entidad se realicen capacitaciones respecto al bienestar físico y emocional de sus colaboradores, que permitan reconocer los orígenes de los problemas asociados a riesgos psicosociales, y que el detonante no está en el individuo sino en mismo entorno, por eso se deben diseñar y manejar ambientes laborales saludables, para que la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales sigan siendo materia de salud pública para los gobiernos. (Gil-Monte, 2012).

En la última década los esfuerzos de los gobiernos para que al interior de las organizaciones mediante programas de Salud Ocupacional e implementación de los COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) para buscar mitigar, reducir y/o controlar los impactos negativos que tienen en los trabajadores, así como en las organizaciones los problemas de salud asociados a los riesgos psico laborales, y así estimar desde las dimensiones de la gestión organizacional, estilos de mando, capacidad de participación, evaluación y retroalimentación de las circunstancias detonantes, capacitación y formación de los grupos de talento humano de las organizaciones para poder actuar de manera precisa ante los requerimientos de los funcionarios de las entidades, y particularmente en el grupo docente que los detonantes vienen identificados desde la perspectiva de demandas cualitativas y cuantitativas, y los distintos actores que debe enfrentarse a diario para el desarrollo adecuado de su labor docente. (Terán A. y Botero C 2012),

“La capacidad humana para anhelar situaciones y para traer memorias, que sirven como instrumento para valerse de la experiencia pasada o no vividas como coadyuvante para fomentar el pensamiento contrafactual y con ello se puede mantener y restaurar el bienestar general y la salud mental, al proponer un viaje mental en el tiempo menciona que permite estimular un conocimiento desde el punto metacognitivo para atacar pensamientos y situaciones estresantes y desagradables vividos, en donde el papel del auto control y el manejo de una mentalidad sana sin evocar a la “ley de la atracción” es un coadyuvante para mejorar las condiciones asociadas al estrés, pues pensar en un futuro prominente con una orientación positiva influye de manera notoria en su funcionamiento cognitivo, por el contrario, recordar cosas negativas y situaciones causantes de su enfermedad mental frenan los avances que se han

podido tener con la ayuda de los profesionales dentro de un tratamiento estimado”. (Morgenrot O, Keck M, Gensicke M, 2021).

Siguiendo con la temática, es importante que se considere “la importancia del humor y su impacto positivo en la salud mental, y el papel que tiene como protector frente a los episodios de ansiedad y depresión y su relación con las actitudes de optimismo. “Los hombres y las mujeres difieren en el uso de un estilo de humor más agresivo, y el uso de estilos de humor afiliativo disminuye con la edad. El modelo de ecuación estructural indicó un buen ajuste al modelo teórico propuesto”. Si bien es conocido por todos, y en su mayoría las personas consideramos que el humor y la risa son alimento para el espíritu y complementa el alma, “Varios estudios han concluido que el humor es una estrategia viable para hacer frente a eventos vitales estresantes o traumáticos”. (Menéndez-Aller, Á., Postigo, Á., Montes-Álvarez, P., González-Primo, F. J., & García-Cueto, E., 2020).

“Las características de la ansiedad que se somatiza en una preocupación excesiva por las posibilidades negativas, y que según su alcance puede conducir a dificultades en la toma de decisiones y la reducción en los procesos de relacionarse con el entorno y con la sociedad misma, “Dado que la ansiedad se relaciona con la preocupación por la incertidumbre, se han utilizado entornos de tareas volátiles para comprender cómo la ansiedad de rasgo afecta el aprendizaje, proporcionando una descripción mecanicista de los trastornos relacionados con la ansiedad” (Browning et al., 2015 ; Huang et al., 2017) (Hein, TP , de Fockert, J. , Ruiz, MH, 2020).

Considero un insumo importante para enfocar el desarrollo de las actividades y estrategias que se pretenden proponer al desarrollar mi estudio dentro de los colegios del Distrito, ya que al integrar dos disciplinas como la música y la danza, y más aún dentro de un

entorno de una institución educativa en donde la mayoría de los docentes, dentro de su proceso de formación, y en especial para los de educación inicial y básica primaria, tuvieron que pasar por proceso de formación en música y danza para complementar las clases y la lúdica en su entorno; “La Biodanza es una disciplina emergente que parece estar relacionada con la salud y el bienestar, Basada en un sistema integrador de disciplinas como la danza, la música y sobre todo la expresión corporal, que permite a los participantes adaptar su nivel inicial y sus capacidades”. (Quevedo, 2021)

Los cambios que han sufrido las empresas y sus mecanismos de contratación y funcionalidad, ahora las entidades solidifican sus bases y estructuras con la incorporación de personal calificado para desarrollar las actividades, que se esfuerzan por su compromiso y estar involucrados en las metas y logros institucionales, pero todo ello debe ir enfocado a una serie de procesos como capacitación constante y periódica, inducciones y la retroalimentación en el apoyo que desempeñan, así permitirá tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional. “una estrategia de gestión de talento humano a largo plazo te garantiza contar con el personal idóneo para hacer que tu organización tenga éxito constantemente”. (Pérez, 2016)

Desde el departamento de recursos humanos de cualquier entidad se deben buscar los mecanismos para minimizar los riesgos laborales a los cuales el grupo de colaboradores están diariamente expuestos, y que la labor del profesional Salud Ocupacional juega un papel protagónico a la hora de implementar la cultura del auto cuidado, ya que son quienes conocen de la mejor manera a cada trabajador, su puesto de trabajo, el entorno de desarrollo de su labor, las capacidades y los riesgos latentes que se pueden presentar en su lugar de trabajo, se recuerda la importancia de un trabajo en equipo desde la alta dirección, mandos intermedios y trabajadores y

colaboradores de la entidad, para que se favorezca el dinamismo de su propuesta de trabajo para enfocar a mejorar las condiciones laborales del equipo de trabajo asignado a la empresa. (Fino, 2016)

Es importante hacer investigaciones de riesgos asociados a trabajos manuales (basados en la fuerza o el uso de herramientas y/o maquinarias pesadas), sin embargo se debe garantizar una óptima educación para la salud y la calidad de prestación del servicio educativo, ya que la mayoría de los docentes tiene el conocimiento de la regulación de sus riesgos y demás condiciones de vulnerabilidad asociadas a su labor, pero no conoce a fondo las normas que los cobijan; presenta una serie de factores de riesgo asociados a la labor docente, como es: caídas del mismo nivel, caídas a distinto nivel, choques, golpes, traumatismos, sobreesfuerzos físicos y trastornos músculo-esquelético (al permanecer mucho tiempo de pie, sentado, agacharse etc) por el grado y nivel de exposición, problemas de cuerdas bucales (ronquera, afonía, nódulos, etc), problemas de visión (por espacios con iluminación reducida, mucho tiempo en computadores), ansiedad y estrés (excesivo número de estudiantes que debe atender a diario, malas relaciones con superiores y pares, presión de padres, madres y/o acudientes, etc), entre otros asociados al desarrollo de su labor. (Maestre, 2018)

La importancia de la responsabilidad social en la educación y en su entorno de impacto social dentro de la comunidad educativa donde presta sus servicios es un papel preponderante de la sociedad, ya que no sólo incide en la formación de valores del ser humano sino que se puede establecer como una misma disciplina dentro del saber del ser, la práctica de la gestión responsable del ser humano y sus relaciones con el planeta y sus semejantes avanza en los retos de los gobiernos para el reconocimiento de la importancia del actuar del ser humano para mejorar las condiciones ambientales a futuro (Buitrago, 2015)

El papel de la sociedad laboralmente activa demuestra que “La responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación” (OIT, 2015).

Es importante considerar aspectos relevantes que se deben manejar al interior de las organizaciones como prácticas propias de desarrollo social de los seres humanos visto desde sus propios valores familiares, y al tener criterios de responsabilidad social desde sus núcleos de desarrollo laboral se alinea con los principios y metas institucionales desde la humanización de la empresa, lo que permite coadyuvar a la preservación del medio ambiente, tener sentido de pertenencia con la comunidad donde se desarrolla la labor, ya que desde el punto de vista de empresas comprometidas con su labor, se ve a su planta de personal no como un recurso más sino como el principal valor empresarial, que ve al talento humano en el centro de sus procesos entendiendo que siempre será un fin más no un medio, así mismo refuerza la necesidad de que se tenga un respeto focalizado por los derechos humanos y de los trabajadores, con la creación de climas y espacios laborales saludables, con condiciones dignas de trabajo (seguridad social, salud laboral, riesgos profesionales, salarios adecuados, etc), y con criterios de inclusión dentro de sus procesos de selección de personal. (Fernández, 2008)

Como referente para el desarrollo de esta investigación, al hacerse una valoración de los protagonistas y su impacto en temas de responsabilidad social, desde sus inicios con la creación de las primeras fundaciones en el país en los años 60 con Codesarrollo en Medellín, llegando a los

años 90 con la constitución de Colombia en 1991 y la evolución del concepto de RSE desde la ANDI, como también la importancia de la “Reponsabilidad Institucional Pública (RIP) como un eje transversal que favorece la interrelación de diversos actores y la articulación de los distintos sistemas que se vienen adoptando e implementando en las entidades estatales, entre estos, el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) El Modelo Estándar de Control Interno (MECI), la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo las normas OHSAS 18001 y medio ambiental NTC- ISO 14001, alrededor de elementos que, en últimas, contribuyen al mejoramiento de las instituciones y, por ende, trascienden hacia el bienestar general de la comunidad.” (González C, Naranjo G, 2015)

“La participación corporativa en el ámbito social y económico, la manera cómo las diferentes organizaciones influyen sobre el desarrollo, social, económico, ambiental y sobre las personas en sí mismas, con un enfoque desde la perspectiva que las organizaciones buscan un desarrollo sostenible dentro de las actividades sociales y económicas para generar una imagen de crecimiento en la productividad y la consolidación de la imagen institucional con las partes interesadas, como también la relación de la productividad con la disposición de los empleados respecto a las garantías empresariales que denota en la calidad de realizar tareas y funciones asignadas, es necesario que se mejoren las relaciones interpersonales y corporativas al interior de la entidad para maximizar estos beneficios”. (Mangaña T, 2016)

La Responsabilidad Social, va más allá del hecho de crear valor y desarrollar capacidades, “sino que también promueve la innovación y la enseñanza de herramientas para el desarrollo. Ser socialmente responsable implica realizar un intercambio y desarrollar una relación tipo ganar-ganar entre la organización y la sociedad. La Responsabilidad Social produce reducción de costos operativos, mejora la imagen de la marca en el mercado y logra mayor

identidad y sentido de pertenencia de sus colaboradores, lo que hace que se convierta en un mejor negocio, no con visión a corto plazo sino a largo plazo. Principalmente se considera: Calidad de vida en la empresa, Vinculación con la comunidad, Cuidado y preservación del Medio Ambiente y la ética empresarial”. (Pérez M. d., 2016)

En Colombia mediante la Ley 909 de 2004 se obtuvo un avance significativo respecto a la meritocracia para acceder a empleos, cerrando un poco la brecha que se presentaba de la no idoneidad en competencias específicas y comportamentales de acuerdo a los requerimientos de la línea de empleo en entidades públicas, sin embargo se debe seguir trabajando en estos aspectos pues en muchas entidades vale más la palanca que el mérito mismo, con esto se pretende al interior de las organizaciones de carácter público, mejorar el nivel gerencial y solidificar las competencias de gestión adecuadas y así disminuir los compromisos de “cuotas políticas” que generan desorden y desgaste administrativo al pretender acceder a empleos sin conocimientos previos para ejercer su función de manera precisa. Por ello considera importante que con la globalización se haya demostrado para el país la mera necesidad de una formación académica constante, para profesionalizar las labores y fortalecer la competencia laboral, pues con la incorporación de nuevas tendencias y prácticas estratégicas de productividad, se alinean las estructuras de fondo con las metas y objetivos para alcanzarlos. (Salas, 2016)

“La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de

la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes”. (MEN, 2015)

Con lo anterior, es importante para las directivas hacer un seguimiento acertado y preciso de los procesos que cada dependencia realiza al interior de las Instituciones, con el fin de identificar de manera oportuna las brechas que generan errores en el desempeño de la prestación de los servicios educativos, y así se puede mitigar el riesgo de inconformidades de la comunidad educativa.

“La gestión organizacional es la planificación de todas las acciones que contribuyen al pleno funcionamiento de un sistema, lo que resulta en la realización de tareas, metas y / u objetivos generales. No es más que la gestión de una empresa, empresa u organización, con el objetivo de alcanzar objetivos y lograr resultados positivos y rentables. El propósito de este tipo de concepto de gestión es liderar de manera efectiva a las personas y los procesos, promover mejoras, crear un entorno colaborativo y motivado, propicio para el autodesarrollo y, en consecuencia, lograr resultados. Visto como un modelo de trabajo, este tipo de organización se guía por una política de valores de la propia institución, que influye en todas las etapas de los procesos en las diferentes áreas”. (Economía, 2017 - 2020)

Luego de la revisión de la literatura, al asociarse la estructura de los aportes de los autores con el tema de investigación, se puede contemplar lo argumentado “Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): afirman que es necesario conocer los antecedentes (estudios, investigaciones y trabajos anteriores), especialmente si uno no es experto en los temas o tema

que vamos a tratar o estudiar, afirmando: conocer lo que se ha hecho con respecto a un tema ayuda a no investigar sobre algún tema que ya se haya estudiado a fondo, a estructurar más formalmente la idea de investigación, a seleccionar la perspectiva principal desde la cual se abordará la idea de investigación”.

Para desempeñar una actividad en cualquier tipo de trabajo, es importante plasmar de forma ágil, útil y eficiente, todas las ideas que se pueden consolidar en los equipos de gestión y a nivel individual (creación de información, manipulación, transmisión y almacenamiento) para poder desarrollar una actividad en su entorno de desempeño, es ahí donde el desarrollo de herramientas ofimáticas hacen posible el adelantar cualquier tipo de tarea en un centro de trabajo establecido y potencializar sus alcances para que sean altamente productivas las actividades, que para este caso de propuesta, el sistema de control que se presenta, se diseñó en microsoft excel, ya que ofrece aportes altamente significativos como herramienta de control en procesos administrativos, en pocas palabras, “es la hoja de cálculo líder en el mercado mundial. Es el software más potente, flexible y más utilizado del mundo, no existe otro programa que pueda acercarse en cuanto a funciones o flexibilidad. Su ámbito de aplicabilidad va de la economía a la psicología, de la biología al dibujo, de las matemáticas aplicadas a la administración de los recursos humanos, entre otras. Es por eso que tantos trabajadores activos y los posibles empleados están obligados a dominar esta herramienta para permanecer en el lugar de trabajo o para entrar, una persona con conocimientos plenos de esta herramienta tiene un valor agregado muy grande en su hoja de vida. Es una herramienta muy importante sobre todo para las empresas, ya que en este programa pueden realizar su contabilidad, sus facturas, análisis de datos, agendas de clientes/proveedores, todo tipo de base de datos, etc. Además puedes crear desde tablas y/o gráficos estáticos o dinámicos, hasta macros. Es una herramienta muy completa

que con su buena utilización resuelve todos los problemas de una empresa, es una herramienta muy fuerte para el análisis cuantitativo y la toma de decisión”. (S.A.S, s.f.)

Según el artículo sobre Ventajas de las herramientas ofimáticas, para Antonio Cañizares, quien es Licenciado en Comunicación Audiovisual por la Escuela Superior de Comunicación y Marketing de Granada. Máster en Periodismo y Comunicación Digital, La ofimática es el conjunto de programas, aplicaciones, herramientas, métodos y materiales que son aplicados al trabajo de oficina, a través de la informática, Las principales ventajas de las herramientas ofimáticas, (ventajas de paquetería ofimática), son las siguientes: Son fáciles de utilizar y sencillas. Están disponibles en todo momento para los usuarios. Brindan paquetes de programas ejecutables. Se pueden adaptar a cualquier ordenador. Si los usuarios lo desean, pueden compartir los archivos creados con estas herramientas. Posibilitan la subida y descarga de documentos. Facilitan la configuración de aquellas páginas en las que se realizan los trabajos. Algunos ejemplos de las herramientas ofimáticas los puedes encontrar en los siguientes: Softwares de programación, Bases de datos, Programas de presentación multimedia, Herramientas de para el procesamiento de textos, Programas de mensajería instantánea, Hojas de cálculo, Calculadoras, Programas de correo de voz, Herramientas de reconocimiento de voz, Impresoras, Agendas, Programas de correo electrónico y mailing, Equipos de Fax, Teléfonos. Y para este caso, al desarrollarse la propuesta de instrumento de control que se presenta, se desarrolla mediante la aplicabilidad de una hoja de calculo: Una hoja de cálculo es una aplicación o programa informático a través del cual es posible manipular datos numéricos mediante tablas, para operar sobre cálculos complejos. (Cañizarez, s.f.)

Con los avances tecnológicos y la globalización de la economía, como también la misma necesita del ser humano para posicionarse y estar a la vanguardia de las necesidades y demandas

de los entornos laborales, las herramientas de ofimática han brindado aportes altamente significativos como insumo para ayudar a los procesos administrativos, ya que agiliza de manera óptima el trabajo que hace algunos años se tenía que hacer manual a realizarse más sistémica y completa a través de la ofimática, “Puede decirse que hoy en día la ofimática es enormemente importante en el contexto de una oficina porque ofrece una serie de herramientas informáticas que sirven para agilizar enormemente el trabajo que cotidianamente se presenta. Estas herramientas se ven mejoradas año a año y además con las capacidades que se agregan en lo que respecta a procesamiento de la información, puede decirse que existe un verdadero salto de productividad en la materia. La ofimática en este sentido permite que exista una clara simplificación de una enormidad de tareas, simplificación que habilita a dedicar el tiempo en otro tipo de menesteres, debe su desarrollo en buena medida a la aparición de la computadora personal y a su posterior evolución. En efecto, con anterioridad a esta circunstancia, las computadoras estaban en gran medida relegadas a ámbitos de investigación o a negocios que podían afrontar una inversión importante en lo que respecta a tecnología. No obstante, con la aparición de las computadoras personales se abrió todo un nuevo mundo que habilitaba la posibilidad de llevar adelante tareas complejas mediante la incorporación de una computadora que implicaba un costo bajo. Es así, como este nuevo artefacto pronto se adueñó del ámbito de las oficinas, posibilitando todo un nuevo escenario de trabajo”. (Editorial, 2014)

“Conocer esto nos permitirá elaborar una investigación que sea novedosa, e incluso inédita, así nuestra investigación tendrá una temática con mayor claridad, sustentada de conocimientos científicos”.

“En esta misma perspectiva, Hernández (2010) manifiestan que algunos inventores famosos han sugerido cuatro criterios para generar ideas de investigación productivas, que son”:

1. Las buenas ideas intrigan, alientan y excitan al investigador de manera personal.
2. Las buenas ideas de investigación no son necesariamente nuevas, pero si novedosas.
3. Las buenas ideas de investigación pueden servir para elaborar teorías y solucionar problemas.
4. Las buenas ideas pueden servir para generar nuevas interrogantes y cuestionamientos.

“Mientras más nos motive y estimule la idea de investigación, serán mucho mejor las ganas de estudiar y conocer sobre el estudio que vamos a realizar e incluso nos permitirá poder resolver problemas. Es por ello, que para conocer más sobre el tema que vamos a investigar es necesario conocer los diferentes estudios o trabajos de investigación ya realizados tanto a nivel nacional e internacional”.

Dentro de la dinámica establecida para la utilización de herramienta de gestión como insumo en la identificación de las características más representativas de este estudio, se hace la aplicación del principio “Pareto o regla 80/20 Ley de los pocos vitales”, recibe uno de sus nombres en honor a Vilfredo Pareto, que lo enunció por primera vez en su "Cours d'économie politique" de 1896, un ingeniero, sociólogo, economista y filósofo italiano que un día descubrió que el 80% de la riqueza del país estaba en mano del 20% de la población. Esto le hizo pensar y estableció esta norma que viene a recordarnos que no hay un equilibrio este causa y efecto. Al contrario, suelen ser muy pocas cosas las que producen mejores resultados y son esas, y no las otras, en las que debemos enfocarnos. Esta Ley o Principio establece que, de forma general, el 20% del esfuerzo produce el 80% de los resultados, o dicho de otra manera: el 80% de las consecuencias proviene del 20% de las causas. (Fernández E. , 2019)

Metodología

En el presente capítulo se define el tipo y diseño de la investigación, así como la población, el método de recolección de datos para conseguir la información necesaria en las variables de estudio.

“La Salud es un derecho y un bien público que se construye, se vive y se disfruta en el marco de la vida cotidiana. El proceso Salud – enfermedad de los individuos, familias y comunidades es objeto – sujeto del trabajo de Equipos de Salud, cuyo cometido principal es contribuir a mejorar la calidad de vida de las poblaciones a cargo en conjunto con ellos”.

(Benitez, 2013)

“Las modalidades mediante las cuales los paradigmas del proceso de salud – enfermedad se implementan a través de prácticas sociales de atención a la Salud, constituyen los Modelos de atención a la Salud”. (Benitez, 2013)

A través de la presente investigación, se busca identificar el nivel de conocimiento que se tiene por parte del personal al interior de las instituciones educativas públicas del Distrito, afianzándose con el diseño de una base de datos como mecanismo de control que permita el registro y seguimiento de los factores psicosociales y laborales que afectan la salud mental de los docentes de las instituciones educativas, brindando a los directivos nuevas alternativas de vigilancia con miras a la disminución de las brechas de necesidades que se encontraron a partir de las diferentes problemáticas de salud que se presentan actualmente.

Entregables de la investigación

Durante la realización de esta propuesta de monografía de investigación, se desarrollaron diferentes etapas, las cuales buscaban hacer un seguimiento y un acercamiento a la realidad del entorno laboral, social y de desarrollo normal de las actividades propias de los docentes del

Colegio La Palestina I.E.D., en donde se hizo énfasis en las posibles afectaciones a la salud, especialmente en lo relacionado al estrés laboral.

El alcance de este proyecto hizo que se dividiera en varias etapas, ya que no sólo se abarca un texto o resultado consolidado en un documento, sino también de todos los aspectos intermedios que permitieron, de manera asertiva, consolidar el avance de este proceso, pues favorecen acercarse al final de una etapa con sus múltiples tareas, para materializarse en un logro. Los entregables se dividen de la siguiente manera:

1. Base de datos de los docentes vinculados con el colegio Distrital La Palestina durante el año 2019, se excluyen los docentes retirados del servicio por pensión de jubilación.
2. Resultado de la encuesta aplicada “Caracterización Sobre Salud (Estrés Laboral)”
3. Informe general de incapacidades del personal docente del Colegio La Palestina, durante el año 2019.
4. Calculo aproximado del costo cubierto por horas extras según las novedades presentadas durante el año 2019.
5. Formato en Excel para seguimiento docentes, registro de los estados de salud - Colegio La Palestina, el cual ya se encuentra en aplicación dentro del colegio. Propuesta base de esta investigación. Por políticas de manejo de datos, sólo se remiten los nombres y apellidos, con reserva de datos de contacto y demás personales.
6. Dashboard para visualizar la información más importante de manera precisa y asertiva, respecto a las condiciones de salud de los docentes, lo que permite la optimización de la estrategia de la propuesta.
7. Entrega de recomendaciones y sugerencias para disminuir los efectos del estrés laboral

Tipo de investigación o estudio realizado

Esta monografía se estructura en el modelo de Investigación, en donde se analizaron vivencias de casos sobre enfermedad general y su detonante como problema de salud mental con funcionarios adscritos dentro de la planta de personal docente del Colegio Distrital La Palestina de la Localidad de Engativá de la Ciudad de Bogotá D.C.; estudiando sus antecedentes, con un seguimiento y revisión de los reportes de la ARL (Recomendaciones Médico Laborales), se tomaron las conclusiones y se buscó de la manera más asertiva complementarse con la opinión de los autores, con el fin de poder aplicar el mecanismo de control planteado.

Esta investigación, la cual posee un enfoque exploratorio, explicativo y no experimental de tipo descriptivo apoyado en la búsqueda dentro de diferentes fuentes como libros, revistas, informes, sitios web y artículos de prensa relacionados de términos relacionados con Sistema de información, Gestión de las Organizaciones, Gestión de la Información y el conocimiento, gestión y administración de recursos humanos, Gestión del talento Humano, Riesgos laborales, Riesgos Psicosociales, Ética y Responsabilidad social, Desarrollo en las organizaciones socialmente responsables, herramientas de ofimática y Salud Mental, al hacerse la identificación de publicaciones científicas relacionadas, se hizo la depuración estas, con la definición de autores trascendentales y la determinación de las fuentes principales de investigación. El alcance como mencioné es de tipo descriptivo pues se pretenden especificar características y rasgos importantes dentro de las pautas que se tuvieron en línea de análisis, con lo cual el tema propuesto pretende medir o recoger información relevante sobre los conceptos y variables desarrolladas dentro de su contenido como sujeto de estudio y objeto de la temática, y lograrse un resultado esperado.

“Los estudios descriptivos permiten especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Mientras que la investigación no experimental es definida como los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos”. (Sampieri, Fernandez, Baptista, 2014)

Para avanzar en el contexto de esta investigación, se propone utilizar una metodología investigativa, descriptiva y exploratoria, que permita con el apoyo en el diagnóstico emitido por la ARL del magisterio, identificar en el grupo de docentes focalizados, las condiciones de vulnerabilidad y los tipos de enfermedad general y en especial las asociadas al estrés laboral, y bajo un modelo de auto cuidado de los docentes del colegio La Palestina Institución Educativa Distrital, que sirva como punto de partida dentro de una política institucional de Salud integral al Colegio, apoyados del contenido de la Política Nacional de Salud en Colombia, donde el Ministerio de Salud y Protección Social reconoce que los principios de la salud y en especial a los relacionados con estrés laboral y afectaciones a la salud mental debe ser uno de los ejes fundamentales y prioritarios del trabajo que realiza la salud pública.

Esta propuesta se focaliza para que al interior de las Instituciones Educativas se desarrollen intervenciones y planes de acción para los docentes ubicados dentro de un grupo de riesgo específico entorno a las condiciones laborales adecuadas, y en donde, previo sustento médico a través de los reportes de medicina laboral, que han identificado factores biológicos, psicológicos y ambientales que sustentan la vulnerabilidad y el riesgo al que están expuestos, permita motivar mediante recursos propios y con el apoyo de la Institución, estímulos para trabajo en la autoestima y en la resolución de los conflictos que se pueden presentar en el desarrollo de la actividad diaria al interior del plantel educativo, bajo la comunicación asertiva

entre las áreas de desempeño en las que el docente se enfrenta, pues con la prevención de la enfermedad que puede afectar la salud mental, como parte de un principio basado que todas las personas tienen necesidades condiciones adecuadas de trabajo para estimular su proceso de adaptabilidad y no sólo a quienes les han sido diagnosticadas condiciones específicas de afectación en este aspecto, se puede consolidar esta investigación, por lo tanto es importante trabajar bajo la realidad del entorno de desarrollo social y laboral, enfocado a que todo el equipo de trabajo del colegio se sienta comprometido con el bienestar mental institucional.

A esto se suma, que el detonante de una conducta psicológica negativa que se ocasiona con el estrés laboral, se incrementa con las reacciones nocivas y negativas (físicas, cognitivas y emocionales) que el individuo focalizado se enfrenta cuando la demanda del trabajo supera la capacidad, los recursos y/o las necesidades del trabajador, que para este caso, se ha vivenciado en su mayoría por el arduo trabajo que se debe enfrentar para abarcar los requerimientos propios frente a la virtualidad ocasionada por la pandemia del Covid19, que es un problema que se generaliza a nivel mundial, no sólo en el ámbito de la educación sino en la mayoría de los espacios laborales, esto afecta de manera negativa a la salud mental del empleado y que se ve reflejado directamente en la eficacia del servicio prestado en las Instituciones, es ahí donde se debe trabajar e intervenir para buscar estrategias encaminadas a tratar de minimizar los riesgos a los que se está expuesto en el día a día.

Para seguir avanzando y construir un enfoque real de la situación que se vivencia en los colegios, se adelanta la medición abarcando el contexto general del personal que trabaja a nivel del colegio (directivos, docentes y administrativos) con el fin de proponer a futuro el diseño de hábitos laborales y de vida saludable y de trabajo en equipo para buscar minimizar los riesgos asociados a enfermedades mentales ocasionadas por el estrés laboral, en donde se pretende

adelantar una dinámica encaminada al análisis de los resultados que ya se tienen (con el manejo adecuado y privacidad de la información personal), que favorezca aportar a la dinámica institucional dentro de los contextos de las Instituciones Educativas y su proceso de enseñanza / aprendizaje, ya que el docente se identifica como dinamizador en el desarrollo integral de las comunidades del entorno donde se encuentra el plantel educativo.

Población y muestra

Se busca identificar de manera aproximada, en el grupo de directivos, docentes y administrativos del colegio La Palestina de la Localidad de Engativá (totalidad de muestra poblacional 100 personas vinculadas con la Secretaría de Educación del Distrito para el año 2020) el grado de conocimiento respecto a las causas, efectos y consecuencias del estrés laboral y las técnicas necesarias para el autocontrol, afrontamiento y concientización ante diversas situaciones que pueden llevar a agudizar esta situación de enfermedad mental, y así poder disminuir el estrés mediante la auto ayuda; se aplica la encuesta, la cual fue diseñada a nivel general al interior de cualquier Institución Educativa, para así conocer y profundizar en la población, las condiciones y conocimientos frente a la cultura del autocuidado, así:

- Tipo: Exploratorio / Explicativo
- Población: 100 funcionarios (Directivos Docentes, Docentes, Orientadores y administrativos) vinculados con la Secretaría de Educación de Bogotá en el colegio Distrital la Palestina durante el año 2020
- Muestra: Probabilística, enfocada a 79,5 funcionarios de acuerdo con la fórmula estimada para ello.
- Técnica de recolección de datos: Mediante encuesta aplicada virtualmente.
- Técnica de procesamiento: estadístico.

Resultados

Con la aplicación de la encuesta, la cual se desarrolló mediante la utilización de Google forms, se pudo conocer la percepción del personal Directivo Docente, Docente y Administrativo del Colegio Distrital La Palestina I.E.D. de la localidad de Engativá del Distrito Capital, acerca del grado de conocimiento respecto a las causas, efectos y consecuencias del estrés laboral, técnicas necesarias para el autocontrol, afrontamiento y concientización ante diversas situaciones que pueden llevar a agudizar una patología preestablecida a situación de enfermedad mental, y así poder disminuir el estrés mediante la auto ayuda, al igual para conocer y profundizar en la población, las condiciones frente a la cultura del autocuidado.

Una vez recolectada la información, esta fue organizada mediante Microsoft Word y Excel a través de cuadros y gráficos de análisis, en donde se presentan los resultados del proceso de recolección, se procedió a organizar los datos, análisis e interpretación, se elaboraron cuadros que sintetizaron las principales respuestas e informaciones obtenidas a través de la técnica de recolección empleada. En este sentido serán útiles las representaciones de resultados a través de un informe de investigación.

A continuación, se presenta la estructura de la encuesta aplicada.

Los datos fueron recogidos durante los meses de noviembre y diciembre de 2020, a través de un cuestionario on line a través de Google forms, lo que se refleja en un tiempo de respuesta mínimo y genera mayor agilidad en gestionar el proceso para obtener los resultados.

Esta encuesta consta de 22 preguntas que se distribuyeron así:

Las 5 primeras preguntas relacionadas a datos básicos de los encuestados:

- Edad
- Género

- Ubicación geográfica
- Nivel educativo
- Personal a cargo

Las 3 siguientes preguntas sobre percepción de su trabajo:

- Cargo
- Antigüedad en el cargo
- Jornada laboral

Las 4 siguientes preguntas relacionadas con estado de salud:

- Condiciones
- Controles médicos
- Patologías
- Medicación

Las 2 siguientes sobre condiciones del puesto de trabajo

- Riesgos laborales
- Pausas activas

Las 3 siguientes preguntas sobre hábitos

- Tabaco
- Alcohol
- Actividades deportivas

Las 5 finales se enfocan a reacciones físicas, psicológicas y comportamentales frente al estrés, con escalas de valoración en algunas respuestas con opción de selección múltiple y otras con las siguientes opciones: (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre)

- Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)
- Alteraciones físicas
- Reacciones estresantes
- Situaciones estresantes
- Enfrentamiento a situaciones estresantes
- Condiciones de desarrollo de la labor

Para tener un acercamiento en el entorno de desarrollo de la encuesta, se presenta el resumen de los resultados más representativos que aportan a la validación de la hipótesis y la respuesta a los objetivos enlistados en esta monografía de investigación.

Esta investigación, se tiene como una muestra representativa dentro de las Instituciones Educativas Distritales de Bogotá, para analizar el grado de conocimiento que se tiene sobre la repercusión de la crisis sanitaria que se viene atravesando y su impacto en la salud de los trabajadores con incidencia en aspectos de estrés laboral y salud mental, a través de una encuesta a través de Google forms.

Tabla 10.

Cálculo del tamaño de la muestra

Parámetro	Valor	Tamaño de la muestra
N	100	79,509893
Z	1,96	
P	50%	
Q	50%	
E	5%	

Numerador	96,04
Denominador	1,2079

Nivel de confianza	Z
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente: Elaboración propia

Participación en la encuesta y características de la muestra

Esta encuesta se aplicó en el Colegio Distrital La Palestina de la Localidad de Engativá con la participación del personal Directivo Docente (Rector y Coordinadores), docentes y administrativos, con una población que asciende a 100 personas, de los cuales dieron respuesta 83 funcionarios, por lo que el porcentaje de participación se calcula en 65,99% de la totalidad de encuestados, adicional de acuerdo al cálculo del tamaño de la muestra se estima en 79,5 de encuestados con un nivel de confianza calculado en un 95% analizado dentro de los parámetros establecidos.

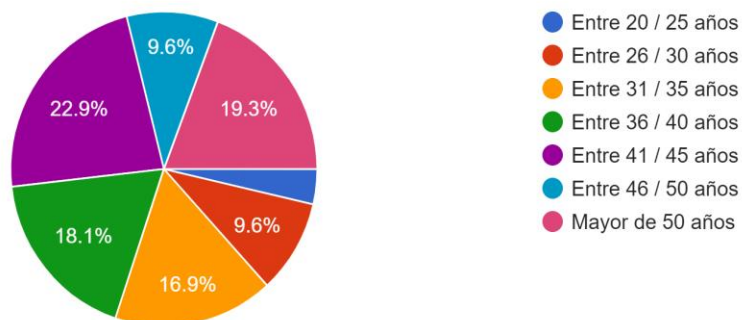
Para el caso en particular, se tomaron los resultados de las respuestas a las preguntas directamente relacionadas con el tema de la investigación, por lo cual se enlistan las siguientes:

Respecto a la distribución por edad, el siguiente gráfico muestra el porcentaje de respuestas para cada intervalo.

Figura 4.*Rango de edades*

Edad

83 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 11.*Tabulación rango edades*

Rango	Cuenta
Entre 20 / 25 años	3
Entre 26 / 30 años	8
Entre 31 / 35 años	14
Entre 36 / 40 años	15
Entre 41 / 45 años	19
Entre 46 / 50 años	8
Mayor de 50 años	16
Total general	83

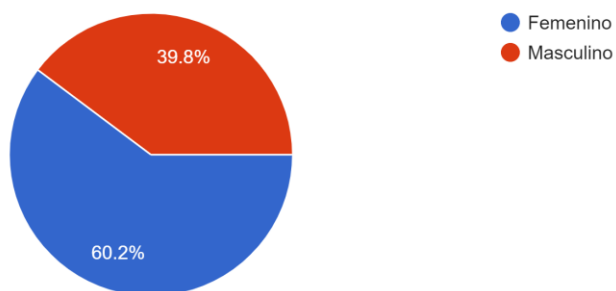
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la distribución por género, es importante resaltar que 60,2% de las respuestas corresponden a mujeres y el 39,8% pertenecen a hombres.

Figura 5.

Clasificación por género

Sexo
83 respuestas

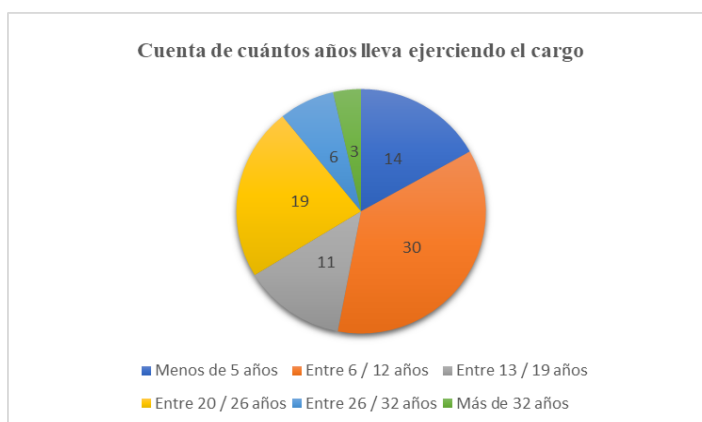


Fuente: Elaboración propia

Con relación a las respuestas obtenidas sobre la antigüedad en el cargo, el siguiente gráfico muestra el porcentaje de respuestas para cada intervalo.

Figura 6.

Antigüedad en el cargo



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 12.

Tabulación antigüedad en el cargo

Rango	Cuenta
Menos de 5 años	14
Entre 6 / 12 años	30
Entre 13 / 19 años	11
Entre 20 / 26 años	19
Entre 26 / 32 años	6
Más de 32 años	3
Total general	83

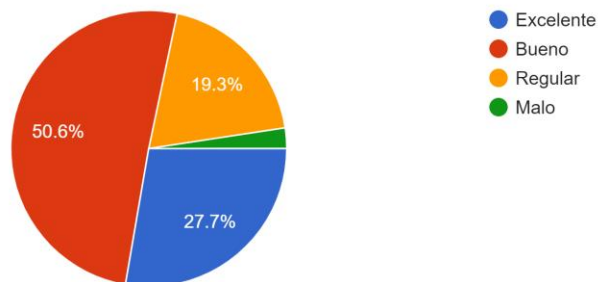
Fuente: Elaboración propia

Las respuestas asociadas a estado de salud, en donde se hace análisis comparativo entre excelente, bueno, regular y malo, obteniendo los siguientes resultados.

Figura 7.

Estado de salud

¿En general su estado de salud es?
83 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 13.

Tabulación estados de salud

Rango	Cuenta
Bueno	42
Excelente	23
Malo	2
Regular	16
Total general	83

Fuente: Elaboración propia

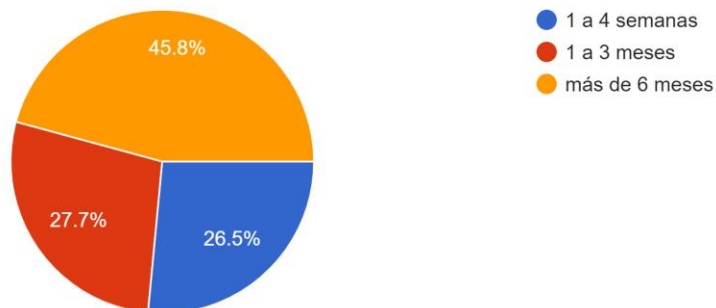
Con relación a los controles médicos, en el siguiente gráfico se reflejan las respuestas asociadas.

Figura 8.

Controles médicos

¿Cuándo fue su última visita al médico?

83 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 14.

Tabulación de controles médicos

Rango	Cuenta
1 a 3 meses	23
1 a 4 semanas	22
más de 6 meses	38
Total general	83

Fuente: Elaboración propia

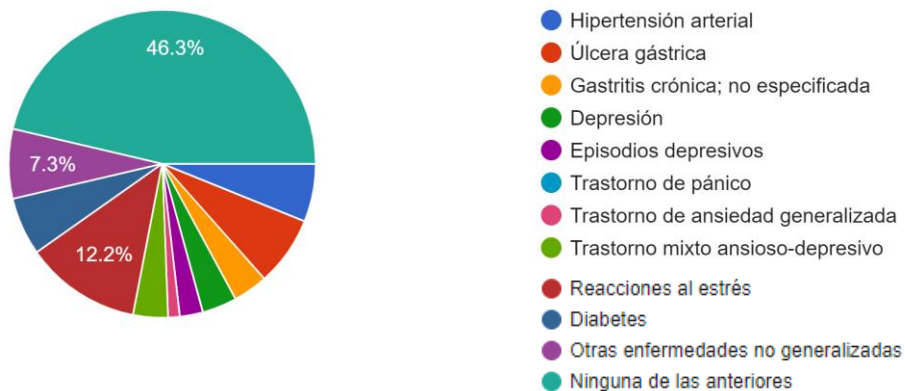
En los aspectos relacionados a estado de salud ante patologías citadas, sólo 82 personas respondieron a esta pregunta, se evidenció que el estado de Trastorno de pánico ninguno lo seleccionó como opción de respuesta, con los siguientes resultados.

Figura 9.

Patologías

¿Sufre de alguna de las siguientes patologías?

82 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 15.

Tabulación de patologías

Rango	Porcentaje	Cuenta
Depresión	3,70%	3
Diabetes	6,10%	5
Episodios depresivos	2,40%	2
Gastritis crónica; no especificada	3,70%	3
Hipertensión arterial	6,10%	5
Ninguna de las anteriores	46,30%	38
Otras enfermedades no generalizadas	7,30%	6
Reacciones al estrés	12,20%	10
Trastorno de ansiedad generalizada	1,20%	1
Trastorno mixto ansioso-depresivo	3,70%	3
Úlcera gástrica	7,30%	6
Total general	99,90%	82

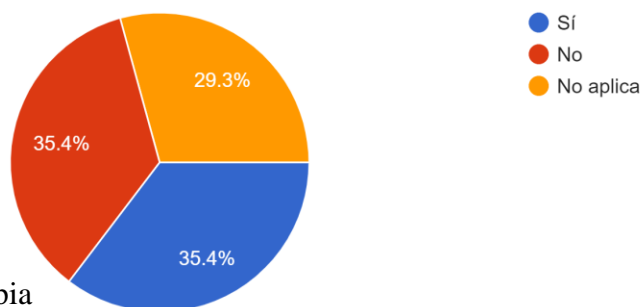
Fuente: Elaboración propia

En lo relacionado al consumo de medicamentos para controlar la patología encontrada en la pregunta que antecede, que se evidencia que sólo 82 encuestados respondieron, se obtuvieron los resultados que demuestra la siguiente gráfica.

Figura 10.

Consumo de medicamentos

Consumo medicamentos actualmente para la patología anterior
82 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 16.

Tabulación sobre consumo de alimentos

Rango	Cuenta
No	29
No aplica	24
Sí	29
Total general	82

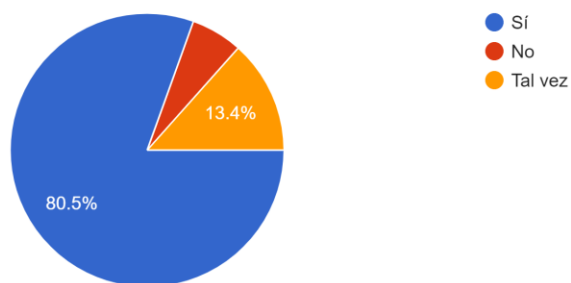
Fuente: Elaboración propia

Respecto al conocimiento que se tiene sobre los riesgos laborales asociados al ejercicio de desarrollo de la labor, en donde se consiguieron 82 respuestas, la siguiente grafica arroja los resultados obtenidos. La respuesta No obtuvo el 6,1%.

Figura 11.

Conocimiento de riesgos laborales

Conoce los riesgos laborales a los que se expone en el desarrollo de su labor?
82 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 17.

Tabulación sobre conocimiento de riesgos laborales

Rango	Cuenta
No	5
Sí	66
Tal vez	11
Total general	82

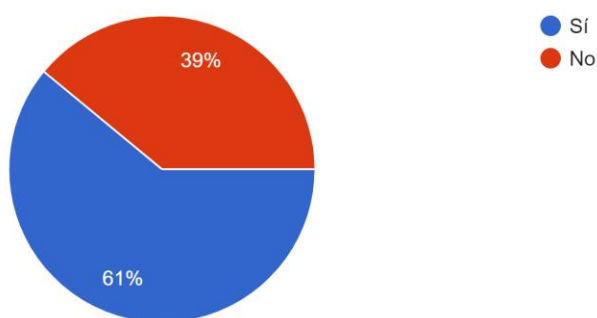
Fuente: Elaboración propia

Ahora, con relación a si se realiza algún tipo de pausa activa, en donde se recibió respuesta de 82 de los encuestados, la gráfica siguiente demuestra los resultados obtenidos.

Figura 12.

Realización de pausas activas

¿Durante su jornada laboral, realiza algún tipo de pausa activa?
82 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 18.*Tabulación sobre pausas activas*

Rango	Cuenta
No	32
Sí	50
Total general	82

Fuente: Elaboración propia

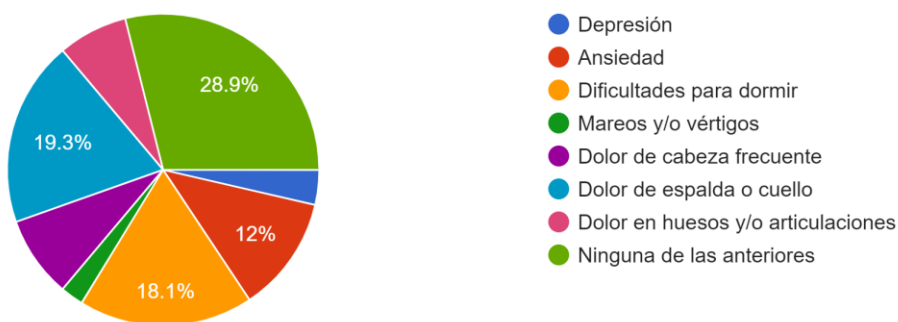
Respecto al tema relacionado a reacciones físicas, psicológicas y comportamentales frente al estrés, las siguientes gráficas demuestran los resultados para cada uno de los cuestionamientos que se plantearon.

Figura 13.

Alteraciones a raíz del Covid19

¿Durante los últimos 8 meses a causa de la pandemia ocasionada por el Covid 19 ha sufrido alguna de las siguientes alteraciones?

83 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 19.

Tabulación sobre alteraciones a raíz del Covid19

	Rango	Porcentaje	Cuenta
Ansiedad		12%	10
Depresión		3,60%	3
Dificultades para dormir		18,10%	15
Dolor de cabeza frecuente		8,40%	7
Dolor de espalda o cuello		19,30%	16
Dolor en huesos y/o articulacion		7,20%	6
Mareos y/o vértigos		2,40%	2
Ninguna de las anteriores		28,90%	24
Total general		100,00%	83

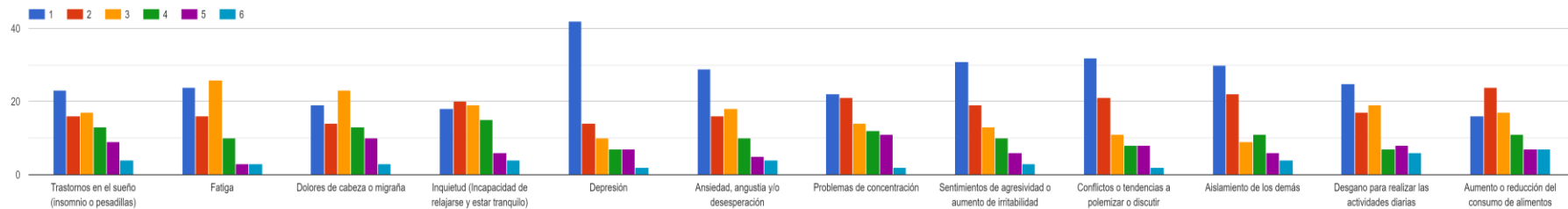
Fuente: Elaboración propia

En lo relacionado a las reacciones que se asumen frente a preocupaciones o nerviosismo, los bloques de los ítems propuestos, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre), la medida resultado se puede analizar a continuación

Figura 14.

Lista de reacciones más frecuentes

Señale si ha sufrido algunas de las siguientes reacciones físicas, psicológicas y comportamientos cuando está preocupado o nervioso. (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre)



Fuente: Elaboración propia

Listado de las reacciones más frecuentes que se pueden presentar y que están relacionadas en su orden en la encuesta:

1. Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)
2. Fatiga

3. Dolores de cabeza o migraña
4. Inquietud (Incapacidad de relajarse y estar tranquilo)
5. Depresión
6. Ansiedad, angustia y/o desesperación
7. Problemas de concentración
8. Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad
9. Conflictos o tendencias a polemizar o discutir
10. Aislamiento de los demás
11. Desgano para realizar las actividades diarias
12. Aumento o reducción del consumo de alimentos

Al respecto sobre la realización de actividades deportivas, se obtuvieron los resultados que se analizan.

Figura 15.

Frecuencia de actividades deportivas



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 20.

Tabulación de actividades deportivas

Rango	Cuenta
1 vez por semana	14
2 a 3 veces por semana	12
Más de 3 veces por semana	8
Nunca	21
Ocasionalmente	28
Total general	83

Fuente: Elaboración propia

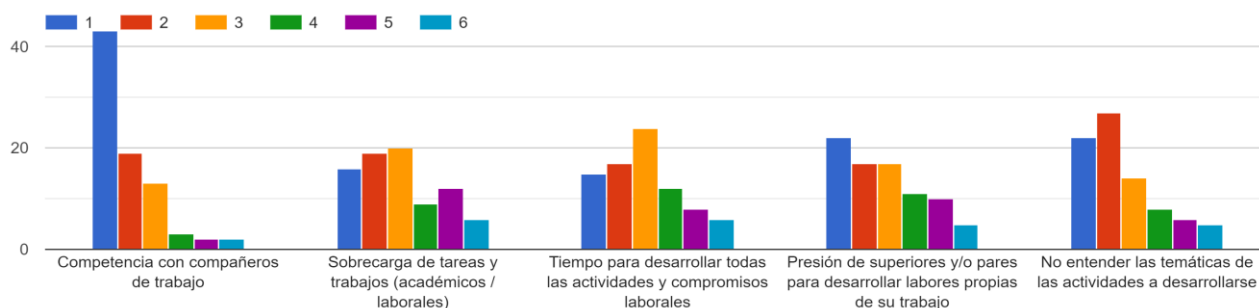
Respecto a las reacciones comportamentales frente a diversas situaciones, los bloques de los ítems propuestos, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración (1: Nunca); (2: Casi

nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre), la medida resultado se puede analizar a continuación.

Figura 16.

Reacciones comportamentales

Señale si le inquietan las siguientes situaciones. (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre)



Fuente: Elaboración propia

Listado de las reacciones más frecuentes que se pueden presentar y que están relacionadas en su orden en la encuesta:

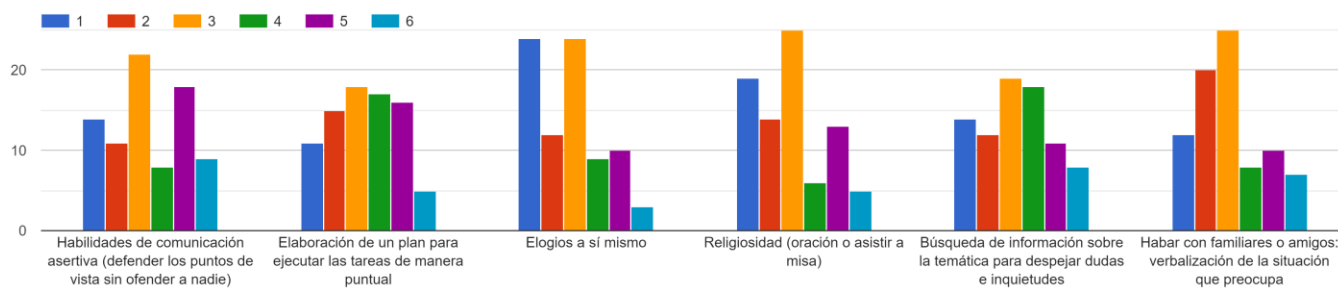
1. Competencia con compañeros de trabajo
2. Sobrecarga de tareas y trabajos (académicos / laborales)
3. Tiempo para desarrollar todas las actividades y compromisos laborales
4. Presión de superiores y/o pares para desarrollar labores propias de su trabajo
5. No entender las temáticas de las actividades a desarrollarse

Respecto a las estrategias que se emplean constantemente para enfrentar situaciones que pueden ocasionar preocupación o nerviosismo, los bloques de los ítems propuestos, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre), la medida resultado se puede analizar a continuación.

Figura 17.

Estrategias para enfrentar situaciones de alteración

Señale con que frecuencia acude a las siguientes estrategias para enfrentar las situaciones que le causan preocupación o nerviosismo. (1: Nunca); (2: Casi nunca); (3: En ocasiones); (4: Con frecuencia); (5: Casi siempre); (6: Siempre)



Fuente: Elaboración propia

Listado de las estrategias más frecuentes que se pueden presentar y que están relacionadas en su orden en la encuesta:

1. Habilidades de comunicación asertiva (defender los puntos de vista sin ofender a nadie)
2. Elaboración de un plan para ejecutar las tareas de manera puntual
3. Elogios a sí mismo Religiosidad (oración o asistir a misa)

4. Búsqueda de información sobre la temática para despejar dudas e inquietudes
5. Habar con familiares o amigos (verbalización de la situación que preocupa)

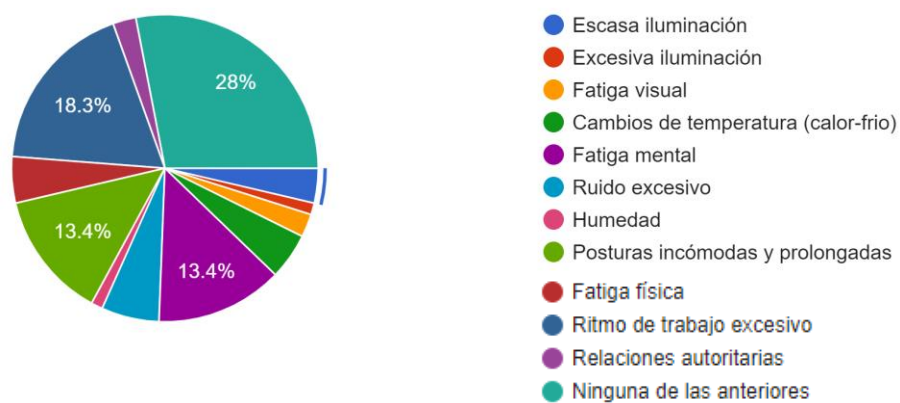
Finalmente, con las siguientes respuestas, se hace presenta el análisis de las condiciones en las que desarrolla su trabajo.

Figura 18.

Condiciones para desarrollar el trabajo

¿Bajo cuáles de las siguientes condiciones cree usted que desarrolla su labor?

82 responses



Fuente: Elaboración propia

Con los siguientes resultados analizados de acuerdo con la tabulación respectiva:

Tabla 21.*Tabulación sobre condiciones de desarrollo del trabajo*

Rango	Porcentaje	Cuenta
Cambios de temperatura (calor-frío)	4,90%	4
Escasa iluminación	3,70%	3
Excesiva iluminación	1,20%	1
Fatiga física	4,90%	4
Fatiga mental	13,40%	11
Fatiga visual	2,40%	2
Humedad	1,20%	1
Ninguna de las anteriores	28%	24
Posturas incómodas y prolongadas	13,40%	11
Relaciones autoritarias	2,40%	2
Ritmo de trabajo excesivo	18,30%	15
Ruido excesivo	6,10%	5
Total general	100%	83

Fuente: Elaboración propia

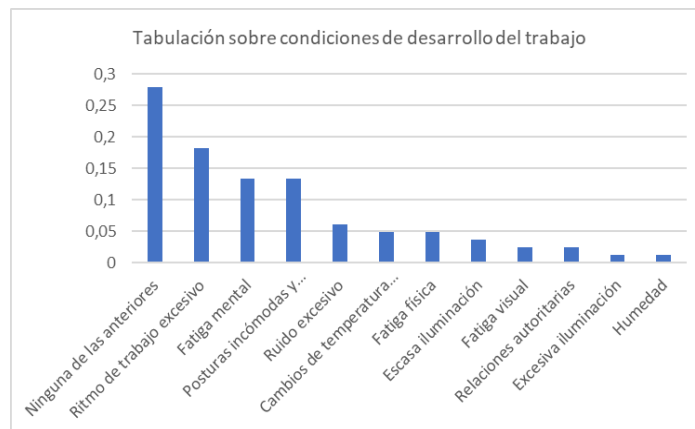
Análisis estadístico inferencial

De acuerdo con los resultados presentados de la participación en la encuesta, con el fin de tener a un resultado más asertivo, luego de hacerse el respectivo análisis inferencial, según la curva normal de probabilidades se puede inferir que el uso de este instrumento podrá generar alertas o acciones con el fin de evitar riesgos psicosociales, de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, que para el caso se identificaron como las causas más representativas: Ritmo de trabajo excesivo, Fatiga mental y Posturas incómodas y Prolongadas; entonces al desarrollarse esta propuesta en otras Instituciones Educativas, con similares condiciones, se podrían encontrar estos mismos factores como detonantes que afectan la salud de los docentes vinculados con esta.

Dentro del procedimiento, se establece la elaboración de un gráfico Pareto que permite dar alcance asertivo de las condiciones de desarrollo laboral que más afectan la salud de los docentes en el colegio La Palestina.

Figura 19

Gráfica Pareto – determina el problema y las causas



Fuente: Elaboración propia

Una vez desarrollado el ejercicio, basado en la tabla de distribución normal, se calcularon tres desviaciones para estimar las probabilidades de éxito y los márgenes de error al aplicarse la misma estrategia en otras instituciones, con los siguientes resultados, de acuerdo con la siguiente ecuación:

Figura 20

Fórmula para encontrar la distribución normal

$$Z_i = \frac{(X_i - \mu)}{\sigma}$$

Nota: Distribución normal. 2014 (www.revistachilenadeanestesia.cl/la-distribucion-normal/)

Tabla 22*Cálculo de probabilidad de éxito y margen de error*

	Z Calculado		Distribución Normal	Probabilidad de éxito	Margen de error	
Desviación 1	2,67	1,15	0,8749	87,5%	0,1251	12,5%
Desviación 2	4,5	1,09	0,8621	86%	0,1379	13,8%
Desviación 3	2	0,7	0,7580	76%	0,2420	24,2%

Fuente: Elaboración propia

Entonces, dentro de la propuesta se estiman los siguientes resultados de aplicabilidad en los colegios del Distrito:

Desviación 1: $P(Z \leq 1,15) = 0.8749$, presenta una probabilidad de éxito del 87,5% de acuerdo con la distribución normal, con un margen de error del 12,5%

Desviación 2: $P(Z \leq 1,09) = 0.8621$, presenta una probabilidad de éxito del 86% de acuerdo con la distribución normal, con un margen de error del 13,8%

Desviación 3: $P(Z \leq 0,7) = 0.7580$, presenta una probabilidad de éxito del 76% de acuerdo con la distribución normal, con un margen de error del 24,2%

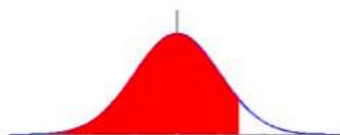
Para llegar al resultado anterior, se utilizó la siguiente tabla de distribución normal:

Figura 21

Tabla de la distribución normal

TABLA DE LA DISTRIBUCIÓN NORMAL

$$P(Z \leq z) = F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^z e^{-\frac{x^2}{2}} dx$$



z	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0.0	0.5000	0.5040	0.5080	0.5120	0.5160	0.5199	0.5239	0.5279	0.5319	0.5359
0.1	0.5398	0.5438	0.5478	0.5517	0.5557	0.5596	0.5636	0.5675	0.5714	0.5753
0.2	0.5793	0.5832	0.5871	0.5910	0.5948	0.5987	0.6026	0.6064	0.6103	0.6141
0.3	0.6179	0.6217	0.6255	0.6293	0.6331	0.6368	0.6406	0.6443	0.6480	0.6517
0.4	0.6554	0.6591	0.6628	0.6664	0.6700	0.6736	0.6772	0.6808	0.6844	0.6879
0.5	0.6915	0.6950	0.6985	0.7019	0.7054	0.7088	0.7123	0.7157	0.7190	0.7224
0.6	0.7257	0.7291	0.7324	0.7357	0.7389	0.7422	0.7454	0.7486	0.7517	0.7549
0.7	0.7580	0.7611	0.7642	0.7673	0.7704	0.7734	0.7764	0.7794	0.7823	0.7852
0.8	0.7881	0.7910	0.7939	0.7967	0.7995	0.8023	0.8051	0.8078	0.8106	0.8133
0.9	0.8159	0.8186	0.8212	0.8238	0.8264	0.8289	0.8315	0.8340	0.8365	0.8389
1.0	0.8413	0.8438	0.8461	0.8485	0.8508	0.8531	0.8554	0.8577	0.8599	0.8621
1.1	0.8643	0.8665	0.8686	0.8708	0.8729	0.8749	0.8770	0.8790	0.8810	0.8830
1.2	0.8849	0.8869	0.8888	0.8907	0.8925	0.8944	0.8962	0.8980	0.8997	0.9015
1.3	0.9032	0.9049	0.9066	0.9082	0.9099	0.9115	0.9131	0.9147	0.9162	0.9177
1.4	0.9192	0.9207	0.9222	0.9236	0.9251	0.9265	0.9279	0.9292	0.9306	0.9319
1.5	0.9332	0.9345	0.9357	0.9370	0.9382	0.9394	0.9406	0.9418	0.9429	0.9441
1.6	0.9452	0.9463	0.9474	0.9484	0.9495	0.9505	0.9515	0.9525	0.9535	0.9545
1.7	0.9554	0.9564	0.9573	0.9582	0.9591	0.9599	0.9608	0.9616	0.9625	0.9633
1.8	0.9641	0.9649	0.9656	0.9664	0.9671	0.9678	0.9686	0.9693	0.9699	0.9706
1.9	0.9713	0.9719	0.9726	0.9732	0.9738	0.9744	0.9750	0.9756	0.9761	0.9767
2.0	0.9772	0.9778	0.9783	0.9788	0.9793	0.9798	0.9803	0.9808	0.9812	0.9817
2.1	0.9821	0.9826	0.9830	0.9834	0.9838	0.9842	0.9846	0.9850	0.9854	0.9857
2.2	0.9861	0.9864	0.9868	0.9871	0.9875	0.9878	0.9881	0.9884	0.9887	0.9890
2.3	0.9893	0.9896	0.9898	0.9901	0.9904	0.9906	0.9909	0.9911	0.9913	0.9916
2.4	0.9918	0.9920	0.9922	0.9925	0.9927	0.9929	0.9931	0.9932	0.9934	0.9936
2.5	0.9938	0.9940	0.9941	0.9943	0.9945	0.9946	0.9948	0.9949	0.9951	0.9952
2.6	0.9953	0.9955	0.9956	0.9957	0.9959	0.9960	0.9961	0.9962	0.9963	0.9964
2.7	0.9965	0.9966	0.9967	0.9968	0.9969	0.9970	0.9971	0.9972	0.9973	0.9974
2.8	0.9974	0.9975	0.9976	0.9977	0.9977	0.9978	0.9979	0.9979	0.9980	0.9981
2.9	0.9981	0.9982	0.9982	0.9983	0.9984	0.9984	0.9985	0.9985	0.9986	0.9986
3.0	0.9987	0.9987	0.9987	0.9988	0.9988	0.9989	0.9989	0.9989	0.9990	0.9990
3.1	0.9990	0.9991	0.9991	0.9991	0.9992	0.9992	0.9992	0.9992	0.9993	0.9993
3.2	0.9993	0.9993	0.9994	0.9994	0.9994	0.9994	0.9994	0.9995	0.9995	0.9995
3.3	0.9995	0.9995	0.9995	0.9996	0.9996	0.9996	0.9996	0.9996	0.9996	0.9997
3.4	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9997	0.9998
3.5	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998	0.9998

Nota: Tabla de distribución normal tipificada. 2019 (www.lifeder.com/distribucion-normal/)

Conclusiones

Bajo el sustento de la hipótesis y los objetivos planteados al inicio de esta investigación, se presenta como desafío importante establecer fundamentos para una buena salud con el cumplimiento de las políticas y normas establecidas, con la participación de todos los actores (directos e indirectos) en donde se tomen las medidas al interior de las Instituciones Educativas para fomentar el bienestar físico, social y emocional de los equipos de trabajo, que permitan favorecer la creación de patrones de intervención temprana para minimizar los riesgos psicosociales e impulsar la integración del aprendizaje socioemocional dentro de las actividades curriculares y extracurriculares, tomando como base la experiencia que ha dejado la educación virtual a través de la estrategia aprende en casa, luego de las dinámicas abordadas en cada centro educativo para poder responder a las necesidades educativas durante la pandemia ocasionada por el Covid19.

Tras haber analizado la situación de la salud de los docentes, basado en la gestión de la información y el conocimiento para el registro y/o control de los factores psicosociales laborales que pueden afectar la salud mental de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Capital, es importante que se mejoren y refuercen los conocimientos sobre la salud mental, generando desde la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación de Bogotá dinámicas de capacitaciones con intervención directa y la inversión en investigación sobre causas, determinantes e implicaciones de la salud y enfermedades mentales, con buenas prácticas de intervención dentro y fuera de los sectores sociales y sanitarios de las comunidades educativas del distrito.

Los estados de salud óptimos y el bienestar de los trabajadores, son factores clave para garantizar la productividad y aportar a la innovación dentro de los sistemas educativos, sin

embargo, se evidencia que con las dinámicas que se tuvieron que abordar al interior de las Instituciones Educativas públicas por las crisis de salubridad que se ha enfrentado por la llegada del Covid19, el ritmo y la naturaleza del trabajo docente ha cambiado, ejerciendo más presión de la habitualmente acostumbrada, y es necesario que se establezcan modelos de control como mecanismo de identificación y seguimiento de la salud como acción para abordar el tema del ausentismo laboral y las incapacidades que depara esta novedad, con esto permite agilizar la participación activa de la comunidad, mejorar la organización laboral, favorecer la inclusión social de las personas con problemas de salud mental, impulsar su productividad y crear una cultura organizacional más acercada a la realidad y necesidad de los actores directos, para que se genere un bienestar mental en el trabajo y así ayudar a la conciliación de su vida laboral con su entorno social y familiar.

Por otro lado, con el análisis del entorno laboral realizado, deja entrever que de no realizarse acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales se puede convertir en un medio disfuncional que puede aumentar la probabilidad de riesgo a la salud, especialmente a lo relacionado a estados de estrés laboral que detonan a la salud mental de los trabajadores.

Queriendo presentar la propuesta de diseñar un instrumento de control para el registro y seguimiento de los estados de salud, se contó con la participación de personas que han experimentado problemas de salud, especialmente en la parte de afectaciones por el estrés laboral, ya que, con su experiencia y vivencias personales, al ser tan valiosos sus aportes, desempeñaron un papel muy importante en la planificación, diseño y ejecución de las actuaciones para dar firmeza a la base de datos diseñada y sustentada.

Recomendaciones

Se recomienda que desde la oficina de personal y el departamento de talento humano de la Secretaría de Educación del Distrito, seguir garantizando el cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales de los funcionarios que se encuentran adscritos a las Instituciones Educativas, con el fin de minimizar los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos y con el fin de brindar un apoyo desde el interior de los colegios, para lo cual se presenta la propuesta de un instrumento de control que permita registro e identificación de las patologías preexistentes del grupo de docentes adscritos al colegio, para que su diagnóstico no se convierta en potencial enfermedad de carácter mental. Como sugerencia se tiene el planteamiento de desarrollar unas rutinas dentro de las Instituciones Educativas, con lo cual se planifiquen sus horas tanto de desarrolló propias de la labor docente, como también un momento de esparcimiento y/o de distracción.

Estar atentos a sintomatología que pueda identificar una conducta de trastorno de estrés laboral, ya que hay síntomas que son físicos y que son psicológicos. Si bien “no todos pueden expresar de la misma manera, los síntomas físicos pueden ser sudoración de manos y taquicardia; y los síntomas psicológicos pueden ser excesiva preocupación, temor a lo que está ocurriendo, con inestabilidad en el ánimo, irregularidad e irritabilidad”. (Sotomayor, 2020) Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE)

Recordar que los problemas de salud mental no se deben tomar como algo extraño y aislado, sino que al ser más común de lo que parece, se debe generar empatía hacia las personas y/o compañeros que tiene un diagnóstico y que por diversas razones han sufrido estigma y discriminación por esa razón, llevando a cabo un modelo educativo de contacto, es decir, que todo el grupo de funcionarios asignados a la Institución conozca de primera mano la experiencia

de estas personas, al igual que pedir acompañamiento dentro de los programas de bienestar que se desarrollan por parte de la Oficina de Talento Humano de la Secretaría de Educación Distrital.

Bibliografía

- Ahumada, M. P. (8 de febrero de 2016). La Tercerización y su impacto en la Economía Colombiana. *Gestopolis - Economía*. La Tercerización y su impacto en la Economía Colombiana: <https://www.gestiopolis.com/la-tercerizacion-impacto-la-economia-colombiana/>
- Americaeconomia.com. (2018). *La importancia del proceso creativo y la Innovación en las empresas*. Recuperado el 2020, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-importancia-del-proceso-creativo-y-la-innovacion-en-las-empresas>
- Andrea C. Padilla M, Carlos Gómez-Restrepo, Viviana Rodríguez, Marcela Dávila, Claudia B. Avella-García, Andrea Caballero, Nidia Vives, Clara Stella Mora, Gloria Márquez, Yolanda Prieto, Nadia Sandoval, Zuleiman Cotes, Sonia Hernández. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría* , 50-60.
- Ana Celina Terán Rosero y Carla Cristina Botero Álvarez. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 95-106.
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5210>
- Ascencio E., Navarro J. (2016). LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN COMO APOYO A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: LA PRÁCTICA DE PROVISIÓN DE PERSONAL. *Revista: CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/01/talento.html>
- Baldiviezo, J. M. (2009). *Todo sobre proyectos* . <http://todosobreproyectos.blogspot.com>

Buitrago, N. C. (2015). Enfoque transformador en responsabilidad social educativa.

Magisterio.com. <https://www.magisterio.com.co/articulo/enfoque-transformador-en-responsabilidad-social-educativa-experiencia-del-colegio-cafam>

Camargo, P. (2019). *Direccionamiento estratégico o planeación estratégica. ¿Acaso no es lo*

mismo? Bogotá D.C. <https://iweconsultores.com/blog-11-m/18-direccionamiento-estrat%E9gico-o-planeaci%F3n-estrat%E9gica.-%BFacaso-no-es-lo-mismo.htm#:~:text=En%20el%20C3%A1mbito%20de%20la,plan%20para%20alcanzar%20sus%20objetivos.>

Camón, D. G. (2021). *¿Qué son los riesgos psicosociales?* Zaragoza (España): Psicopreven

Tecnología y Prevención <https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales>

CAÑIZARES, A. (s.f.). Ventajas de las herramientas ofimáticas. Eutoinnova Business Scholl:

<https://www.euroinnova.co/blog/ventajas-de-las-herramientas-ofimaticas>

Casanova, J. A. (2003). *Sistema de información de recursos humanos*.

<https://www.gestiopolis.com/sistema-de-informacion-de-recursos-humanos/>

CHIAVENATO, D. (2002). *CUCJ BIBLIOTECA VIRTUAL*. GESTIÓN DEL TALENTO

HUMANO: <https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/112>

Chiavenato, I. (2002). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. MCGRAW-HILL.

<https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/112>

Constanza María García Castro, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones

educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Revista UNAL*, 30-40.

- Corredor, J. E. (1999). *La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México 1991 1992*. Toluca, México: Papeles de Población.
<https://www.redalyc.org/pdf/112/11202104.pdf>
- Cuello, C. y. (2005). *Prácticas de Gestión Humana*. Republica Dominicana: INTEC ROS.
Gestión del Talento Humano. Conceptos, procesos y Generalidades.:
<https://gestiondelohumano.wordpress.com/conceptos/>
- ECONOMÍA, T. (2017-2020). *RECURSOS HUMANOS*. Gestión organizacional: concepto y definición: <https://tueconomia.net/recursos-humanos/gestion-organizacional-concepto-y-definicion/>
- Editorial. (2014). Importancia de la Ofimática. importancia.org.
<https://www.importancia.org/ofimatica.php>
- EXCELENCE, I. (2015). *Riesgo laboral: definición y conceptos básicos*. Bogotá, Colombia.
<https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Fernández, Á. A. (2008). Ética y Responsabilidad Social de las empresas. *Revista de la Universidad de la Salle*, 47-55.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1224&context=ruls>
- Fernández, E. (18 de noviembre de 2019). *Anfix Blog*. ¿Qué es el Principio de Pareto? La Ley del 80/20: <https://www.anfix.com/blog/que-es-el-principio-de-pareto>
- Fino, R. (2016). *super heroes sesame time*. Prevención Riesgos Laborales y Recursos Humanos:
<https://superrhheroes.sesametime.com/prevencion-riesgos-laborales/>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012

- González C, Naranjo G. (2015). La responsabilidad institucional pública: un análisis para el mejoramiento de la gestión y la gerencia en la administración pública. *Revista CIFE de Lecturas de Economía Social* , 245-296.
- Hein, TP , de Fockert, J. , Ruiz, MH. (2020). *State anxiety biases estimates of uncertainty and impairs reward learning in volatile environments*. Pub med. gov.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33035670/>
- Izquierdo, F. M. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100001
- M., T. E. (2016). *La responsabilidad social y el desarrollo de las organizaciones y las personas*. Antigua Cuscatlán: ISEADE FEPADE Escuela de Negocios.
<https://www.iseade.edu.sv/index.php/cpc/articulos/responsabilidad-social/84-la-responsabilidad-social-y-el-desarrollo-de-las-organizaciones-y-las-personas#:~:text=En%20ese%20sentido%2C%20la%20Responsabilidad,necesidades%20que%20emanan%20de%20las>
- M., T. E. (s.f.). *La responsabilidad social y el desarrollo de las organizaciones y las personas*. Antigua Cuscatlán: Iseade FEPADE Escuela de Negocios .
- M.E.N. (20 de agosto de 2015). *ADE Bogotá org*.
https://www.adebogota.org/pdf/decretos/2015/dec1655_20agosto2015.pdf
- Maestre, E. C. (2018). *prevención de Riesgos Laborales en Centros Educativos - Promoviendo la Seguridad y la Salud en las Escuelas*. Albacete - España: Campoeducación.com.
<https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/prevencion-riesgos-laborales-centros-educativos/>

- Magazin, C. (23 de mayo de 2021). *¿Qué es el sistema de gestión de la organización?* Empresas : <https://www.ceupe.com/blog/que-es-el-sistema-de-gestion-de-la-organizacion.html>
- Magisterio, F. d. (2014). *Lista de enfermedades laborales para los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio*. Bogotá D.C.: Magisterio. <http://www.ieramonarcila.edu.co/wp-content/uploads/2015/02/LISTADO-ENFERMEDADES-PROFESIONALES-SEPTIEMBRE-13-DE-2014.pdf>
- María Josefina Vidal Ledo, A. B. (2012). *Gestión de la información y el conocimiento*. La Habana Cuba: Educación Médica Superior. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000300013
- MEN. (2015). *Gestión Educativa*. Bogotá, Colombia: MEN. <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Menéndez-Aller, Á., Postigo, Á., Montes-Álvarez, P., González-Primo, F. J., & García-Cueto, E. (enero a abril de 2020). El humor como factor protector de la ansiedad y la depresión. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, págs. 38-45. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1697260019302509>
- Morgenrot O, Keck M, Gensicke M. (2021). Time will tell: Time perspective as a source for metacognitive emotion-focused coping and its measurement. *Personality and Individual Differences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920305584>
- Naranjo, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES SALUD PÚBLICA*. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Ginebra, Suiza: OMS. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- OMS. (2020). *Salud Mental*. Ginebra (Suiza). <https://www.who.int/about/who-we-are/es/#:~:text=La%20OMS%3A%20personal%20y%20oficinas,se%20encuentra%20en%20Ginebra%2C%20Suiza.>
- OMS. (2021). *Salud mental*. Ginebra Suiza: Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Ortiz, J. A. (2020). *Los docentes en la primera línea emocional de la pandemia*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario. <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Salud/Los-docentes-en-la-primera-linea-emocional-de-la-p/>
- Parra, A. C., & Fernandez, M. &. (2018). Recuperado el 02 de Mayo de 2020, de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search-ebscostcom.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=hus&AN=133677823&lang=es&site=ehost-live>
- Pérez, M. d. (2016). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. ¿Qué es y cómo beneficia a mi empresa?* Ciudad de México: MDC Global. <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/desarrollo-organizacional-3027/responsabilidad-social-empresarial-que-es-y-como-beneficia-a-mi-empresa>
- Pérez, O. (23 de mayo de 2016). *Blog PeopleNext*. Gestión del talento humano en la empresa y su importancia: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20en%20la%20empresa%20ha%20llegado,empresa%20en%20todas%20las%20%C3%A1reas.>

- Quevedo, C. ., (2021). *Biodanza: revisión sistemática sobre los beneficios de una práctica emergente en la promoción de la salud y el bienestar*. Huelva España: UNIVERSIDAD DE HUELVA. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/73348>
- Ramos, M. (2018). *PMO Informática* . <http://www.pmoinformatica.com/2014/09/el-valor-del-proyecto.html>
- River, B. (12 de ENERO de 2018). *Big River Software RRHH*.
<http://sistemarecursoshumanos.com/la-importancia-los-objetivos-la-gestion-recursos-humanos/>
- Restrepo-Ayala, Nadia C.; Colorado-Vargas, Gabriel O.; Cabrera-Arana, Gustavo A. (2015). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2015. *Revista de Salud Pública* , 67-70.
- Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Roncancio, G. (2018). *¿Qué son los objetivos estratégicos y cómo crearlos? Algunos ejemplos*. Pensemos. <https://gestion.pensemos.com/que-son-los-objetivos-estrategicos-y-como-crearlos-algunos-ejemplos#:~:text=Los%20objetivos%20estrat%C3%A9gicos%20son%20los,un%20periodo%20determinado%20de%20tiempo.&text=As%C3%AD%2C%20se%20basan%20en%20la,que%20se%20ejecutar%>
- Ruth Amossy, A. H. (2005). *Estereotipos y Clichés*. Buenos Aires: Eudeba.

S.A.S, M. M. (s.f.). Aula Virtual . LA IMPORTANCIA DE EXCEL EN LAS EMPRESAS:

<https://www.campusaulavirtual.com/noticias/la-importancia-de-excel-en-las-empresas-2.html#:~:text=Es%20una%20herramienta%20muy%20importante,est%C3%A1%20ticos%20o%20din%C3%A1micos%2C%20hasta%20macros.>

Salas, P. F. (2016). *EL SISTEMA DE GERENCIA PÚBLICA EN COLOMBIA: AVANCES Y PROPUESTAS*. Función Pública.gov.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/3189/EL%20SISTEMA%20DE%20GERENCIA%20P%C3%A9BLICA%20EN%20COLOMBIA%20AVANCES%20Y%20PROPUESTAS.pdf>

Salud, O. O. (2020). *Salud Mental*.

https://www.who.int/topics/mental_health/es/#:~:text=La%20salud%20mental%20abarca%20una,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB.

Salud, P. S. (13 de abril de 2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Sotomayor, C. (17 de 03 de 2020). *Universidad de Chile - Instituto de Estudios Avanzados en Educación* . CIAE :

http://ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&langSite=es&id=1805

Trabajo, I. I. (2011). *Seguridad en el trabajo - INSST*. Seguridad en el trabajo - INSST:

<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

Tochimani, I. (31 de 03 de 2021). *aleph.org.mx*. <https://aleph.org.mx/cuales-son-los-beneficios-de-un->

