



**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES
PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO EN ADMINISTRACIÓN
PARQUES DE BOGOTÁ IED, SITUADO EN LA LOCALIDAD DE BOSA**

**ERIKA ELIANA RODRÍGUEZ FARÍAS
CÓDIGO 13302126783**

**NICOLÁS CAICEDO ACOSTA
CÓDIGO 13302129117**

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
BOGOTÁ D.C, COLOMBIA
2022**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES
PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO EN ADMINISTRACIÓN
PARQUES DE BOGOTÁ IED, SITUADO EN LA LOCALIDAD DE BOSA**

**PROYECTO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DIRECTOR

MsC. WILDER ALFONSO HERNÁNDEZ DUARTE

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
BOGOTÁ D.C, COLOMBIA
2022**

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado Diseño de un programa para la gestión de los factores psicosociales de los docentes del colegio en administración Parques de Bogotá IED, situado en la localidad de Bosa.

Cumple con los requisitos para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Firma del tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Bogotá, 27 de mayo de 2022.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	5
1	7
0. CONTEXTO71.	
INVOLUCRADOS122.	
PROBLEMAS172.	
PROBLEMA214.	
ALTERNATIVAS245.	
PROYECTO316.	
PROYECTO357.	
PROYECTO378.	
VERIFICACIÓN479.	
SUPUESTOS5310.	
LÓGICO	
2.	60
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	62
ESPACIAL62IDENTIFICACIÓN	63
PROBLEMA	66
	67
	68
OBJETIVO68OPERACIONALIZACIÓN	69
ACTIVIDADES	83
	84
	85

RESUMEN

A través del presente documento se presenta el diagnóstico, desarrollo y definición de la propuesta para la implementación de un Programa de gestión de factores psicosociales de los docentes del colegio en administración Parques de Bogotá IED, situado en la localidad de Bosa, en Bogotá D.C, Colombia. La propuesta se divide en dos etapas, la primera, desarrollada a través de la metodología de marco lógico, permitió identificar el contexto actual del colegio y los docentes, aunque también las principales problemáticas en materia de salud mental debido a su modelo actual de gestión de factores psicosociales. Dentro del impacto que tiene la ausencia de esta gestión se pudieron identificar afectaciones en la productividad, mayores índices de rotación del personal, ausentismo,

eventos relacionados con conflictos interpersonales, y efectos en la salud como sintomatología asociada al estrés y posibles casos de síndrome de burnout. Con el fin de identificar las medidas y controles actuales se revisó una muestra de documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sobre el cual también se generaron recomendaciones. En la segunda etapa, se presentan las actividades propuestas como medidas específicas de mejoramiento en la gestión de los factores psicosociales, la prevención de enfermedades y la promoción de la salud mental de los docentes del colegio de acuerdo con las condiciones de riesgo identificadas y teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla la institución.

ABSTRACT

Through this document is presented the diagnosis, development and definition of the proposal for the implementation of a Program for the management of psychosocial factors of the teachers of the Parques de Bogotá IED administration school, located in the town of Bosa, in Bogotá D.C, Colombia. The proposal is divided into two stages, the first, developed through the logical framework methodology, allowed to identify the current context of the school and its teachers, but also the main problems in terms of mental health due to its current model of management of psychosocial factors. Within the impact that the absence of this management has, it was possible to identify affectations in productivity, higher rates of staff turnover, absenteeism, events related to interpersonal conflicts, and effects on health such as symptoms associated with stress and possible cases of burnout syndrome. In order to identify the current measures and controls, a sample of documents from the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) was reviewed, on which recommendations were also generated. In the second stage, the proposed activities are presented as specific measures to improve the management of psychosocial factors, the prevention of diseases and the promotion of the mental health of the teachers of the school according to the identified risk conditions and considering the context in which the institution develops.

ETAPA 1

0. CONTEXTO

En este proyecto se propone diseñar un Programa de gestión de factores psicosocial en el Colegio Parques de Bogotá IED, que hace parte de la organización alianza educativa dirigida por la asociación entre la Universidad de los Andes, el Colegio los Nogales, el Colegio San Carlos y el Gimnasio la Montaña que maneja once colegios en administración con 20 años de trayectoria llevando educación de calidad a los sectores más vulnerables de Bogotá, entre ellos el colegio en cuestión. El Colegio Parques de Bogotá IED se encuentra ubicado en Bogotá, en la localidad de Bosa en el barrio Parques de Bogotá y cuenta con una antigüedad de 2 años, actualmente su capacidad es de 1040 estudiantes desde jardín hasta grado once, conformado por una comunidad educativa en talento humano de 60 personas, brindando educación de carácter pública de calidad.

Es conveniente aclarar, que, a pesar de contar con un responsable de Seguridad y salud del trabajo por cada colegio en el mes de octubre del 2020, ellos estuvieron enfocados hacia punto COVID que es un protocolo para atención únicamente de estudiantes. Puntualmente para el colegio Parques de Bogotá se realizaron 2 capacitaciones, la primera en octubre de 2020 a través de la plataforma de comunicaciones digitales *meet* y la segunda de modalidad presencial en diciembre 2021 sobre hábitos de vida saludable. Cabe destacar que a estos responsables SST de cada colegio se les finaliza contrato en el mes de diciembre del 2021.

Por lo tanto, se genera un retroceso en el SG - SST en el colegio Parques de Bogotá IED, ya que este pasa nuevamente a ser diseñado e implementado por Alianza educativa desde oficina central de una forma global, unificando los criterios para los 11 colegios en administración.

Un claro ejemplo de esto, son las capacitaciones que se manejan de manera virtual a través del canal oficial de Alianza Educativa en YouTube realizadas a través de este medio con el fin de cubrir sincrónica y asincrónicamente a todo el personal de los 11 colegios. Durante 2021 y 2022 se realizó la Inducción y reinducción al SG-SST de forma virtual, al igual que las 5 capacitaciones en riesgo psicosocial, salud mental y competencias socioemocionales; y 3 capacitaciones en autocuidado y Bioseguridad a causa de la emergencia sanitaria por el COVID-19. También se realizaron dos sesiones sobre el cuidado de la voz. En consecuencia, se puede mencionar que estas capacitaciones se realizan en semanas de desarrollo institucional y se realizan jornada completa desde el canal de Alianza, se ha evidenciado que al momento de que la empresa hace verificación de aprendizajes en su mayoría se van a plan de refuerzo. Esto es un indicador claro que dicha metodología no es la más acorde para este tipo de capacitaciones.

En concordancia, otra de las funciones de los responsables de SST, fue la implementación de los controles establecidos en la Matriz de Identificación de peligros y valoración de riesgos, en la cual se establecieron como críticos los factores psicosocial, físico y biológico, lo cual se identificó que era abordada de manera general y no partía de las particularidades de las dinámicas de los docentes

Además, a lo anterior se realizó la Batería de Riesgo Psicosocial que también alimenta información sobre peligros al sistema de gestión, allí se identificó que por la naturaleza de la actividad el equipo de docencia se encuentra afiliado en nivel más bajo de riesgo, sin embargo, a causa de las condiciones económicas, laborales, sociales, culturales se presentan situaciones como actitudes desafiantes de los estudiantes, así como ser primer respondiente ante alguna situación de manejo de emociones de los estudiantes, presión de cumplimiento de tareas en tiempos determinados y están las demandas laborales, que tienen impacto sobre la salud y seguridad del personal de la Institución, causando episodios de estrés, ansiedad y depresión en algunos trabajadores, efectos

fisiológicos del estrés, altos niveles de ausentismo y bajas en la productividad que podrían asociarse a dichas condiciones de trabajo.

De acuerdo con los resultados de la encuesta para la identificación de factores psicosociales, la misma fue aplicada únicamente a 45 de 61 trabajadores aproximadamente en el periodo 2020, dando una cobertura del estudio del 74 %.

Distribución De La Población		
Zona	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad Chengdu	27	11%
Nogal	38	17%
Jorge Isaacs	48	20%
Las Margaritas	29	13%
Laurel de Cera	47	20%
Parques de Bogotá	45	19%

Figura 1. *Distribución de la población que se le aplicó el estudio. Estudio Evaluación Del Riesgo Psicosocial De Acuerdo Con Resolución 2646 De 2008 y 2404 Del 2019 Alianza Educativa, realizado por Ventana Organizacional SAS.*

Es oportuno precisar que esta encuesta se realizó a los colegios que pertenecen a unión temporal, es decir que son relativamente nuevos con un promedio entre 4 a 2 años de funcionamiento. Cabe mencionar que en este informe faltaría la opinión de los trabajadores de los colegios con una trayectoria de 21 años en adelante como (Colegio Jaime Garzón, Miravalle, Santiago de las Atalayas, Giralda y Argelia).

Retomando el punto anterior, solo algunos colegios de trayectoria entre 4 a 2 años realizaron el cuestionario de batería de riesgo psicosocial. Dicho instrumento se organizó de forma que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral (en su forma A y B), en este caso se catalogó de forma A, a los colaboradores que fueran profesionales, con nivel de responsabilidad alto en la organización y/o personal a cargo. Los colaboradores que diligenciaron el formato tipo B fueron aquellos con mayor seguimiento de instrucción y menor autonomía, por lo general corresponden a cargos medios, técnicos y operativos “¹

Notablemente, lo anterior no especifica qué cargos hicieron el ejercicio de responder la encuesta, lo cual dificulta su análisis y definir la población a la que se aplicó dicho instrumento, es decir, no están categorizados ni focalizados los grupos de trabajo.

Los hallazgos generales presentan que, es necesario intervenir en las áreas evaluadas y prevenir en Factores Intralaboral como el control sobre el trabajo que se refiere a las siguientes dimensiones:

- Control y autonomía sobre el trabajo

En segundo lugar, se encuentra el dominio demandas, en las siguientes dimensiones:

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Demandas cuantitativas
- Demandas de la jornada de trabajo

En factores extralaborales que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo es importante intervenir de forma inmediata en:

- Características de la vivienda y su entorno

- Tiempo fuera del trabajo
- Desplazamiento, vivienda – trabajo, trabajo – vivienda.

Alianza Educativa cuenta con un manual de funciones de los docentes donde refiere:

- Planear la clase, preparar contenidos y gestionar el aula de acuerdo con las directrices y protocolos institucionales.
- Participar en la implementación de los proyectos transversales del área. Evaluar, calificar y retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño académico.
- Preparar, implementar y evaluar la efectividad de las estrategias de gestión del riesgo académico que se encuentran bajo su responsabilidad. Atender y dar respuesta a las inquietudes de padres de familia y orientarlos en las acciones que pueden implementar para apoyar el proceso de aprendizaje de sus hijos.
- Participar en el diseño de contenidos de los programas dirigidos a la comunidad educativa (ej. escuela de padres).
- Contribuir en la implementación de estrategias y acciones para solucionar los casos de problemáticas en la convivencia escolar.

Sin embargo, un componente importante y no lo refiere en funciones, es la identificación de Estudiantes en condiciones de riesgo físico y psicosocial, este apartado está en “Decisiones a proponer”.²

Sin duda alguna, es necesario brindar atención y orientación en salud mental a los docentes, debido a que de ello depende la educación que van a recibir los estudiantes y estos son el pilar en la prestación del servicio de educación pública. Aunque se reconozca esta afirmación, actualmente a los docentes se les retiró el apoyo psicológico por parte de proveedor especializado “Programa de

asistencia al empleado”, y se asignó a la ARL, también en el mes de diciembre del 2021 se retiró al encargado de Seguridad y salud en el trabajo).

Por lo tanto, se debe diseñar una estrategia que permita identificar, evaluar, intervenir y controlar los factores psicosociales que afectan al personal docente, pero este debe ser focalizada y adaptada a las particularidades del colegio parques de Bogotá IED, con el fin de establecer y promover ambientes saludables y seguros de trabajo, que no solo previenen el desarrollo de patologías si no que aumenten el desempeño individual y organizacional.

1. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS

El análisis de involucrados es el primer paso de la metodología de marco lógico, mediante este primer paso se identificaron todos aquellos actores que tienen influencia o impacto sobre el proyecto, ya sea que se apoyen o se opongan al desarrollo de este, todo con el fin de aumentar la probabilidad de éxito del estudio. En este análisis se hizo la identificación de los involucrados, la caracterización de estos de acuerdo a sus intereses y percepciones, y por último se propusieron estrategias para cada uno de los involucrados.

En la Figura 1, se observan los involucrados identificados para el presente proyecto, se consideraron actores internos de la organización como la rectoría, el equipo docente, los docentes directores de curso, los orientadores escolares, los coordinadores, y no menos importantes los estudiantes y la organización misma (Alianza Educativa); también se hallan actores externos como la ARL, las familias y la comunidad del sector. Hacen parte del grupo de involucrados el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), el comité de convivencia laboral y el área de seguridad y salud en el trabajo de Alianza con su respectivo responsable, como grupo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

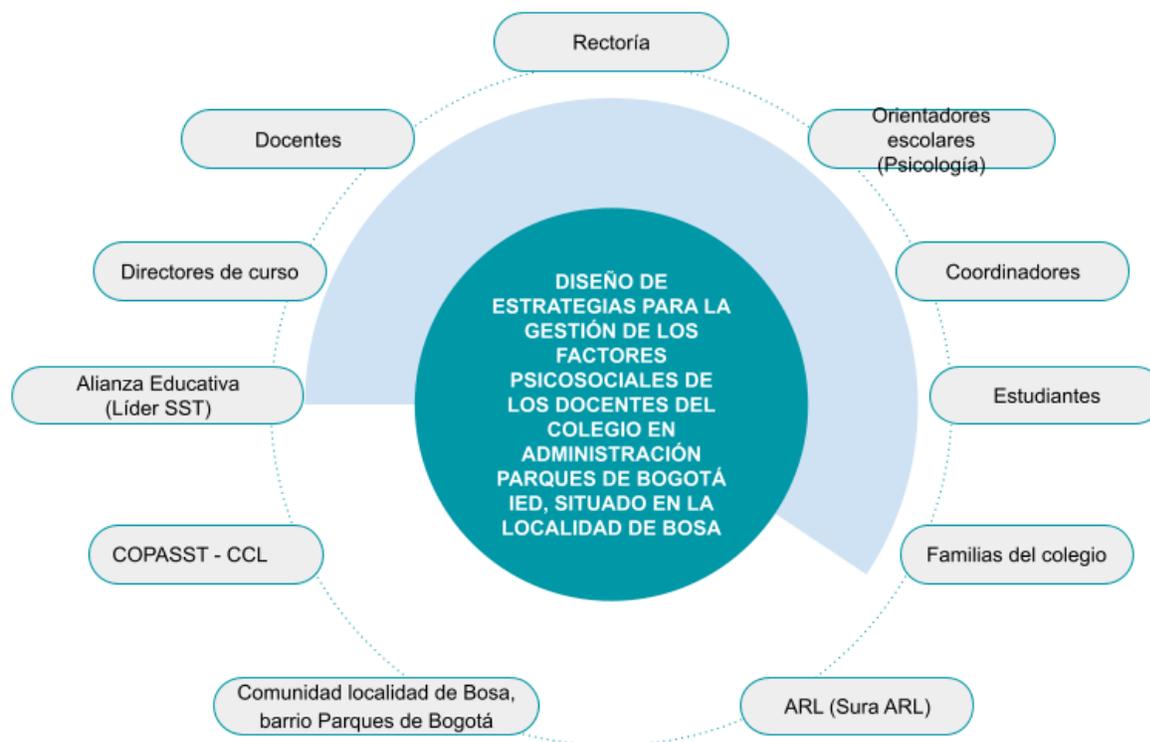


Figura 1. Identificación de involucrados en el proyecto.

A continuación, en la Tabla 1 se realizó la caracterización de los involucrados de acuerdo con sus expectativas con el desarrollo del proyecto, éstas expectativas se enmarcaron en tres preguntas: ¿Cuáles son sus intereses?, ¿qué eventos, situaciones adversas o problemas han identificado en la organización o la población? y ¿qué autoridad y recursos disponen sobre el proyecto?

Tabla 1. Caracterización de involucrados en el proyecto.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	MANDATOS Y RECURSOS
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> Que se identifiquen y se gestionen los riesgos a los que están expuestos como 	<p>Baja motivación ante la labor de docencia. Horarios extensos y carga</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participación en el proceso de elaboración de horarios y la

	<p>docentes, enfatizando los de índole psicosocial.</p>	<p>laboral. Falta de atención y valoración psicológica Presión por visitas de líderes de programa / componente. Han tenido que tratar con problemáticas de estudiantes, acudientes y padres de familia. Situaciones de roces o conflictos con estudiantes.</p>	<p>intensidad de horas por áreas. ● Gestión de los factores psicosociales que están expuestos los docentes.</p>
Directores de curso	<ul style="list-style-type: none"> ● Tener herramientas en la promoción de la salud mental de los docentes y brindando rutas de acción ante los riesgos psicosociales con ellos y sus estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Carga mental debido a tener contacto y ser quien hace las remisiones ante orientación por alguna situación que afecte al estudiante. ● Mayor carga laboral, ya que tienen a cargo la dirección de curso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivo monetario por asumir dirección de curso, debido a la intensidad horaria e implementación de sesiones de proyectos que están en ruta de dirección de curso. ● Participación en el proceso de elaboración de horarios y la intensidad de horas por áreas. ● Gestión de los riesgos psicosociales que están expuestos los docentes.
Orientadores escolares (Psicología)	<ul style="list-style-type: none"> ● Que los docentes y estudiantes conozcan y tengan acceso a una salud mental oportuna y de calidad para evitar problemas asociados a los riesgos psicosociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumento de docentes buscando atención por situaciones de estrés, depresión, ansiedad, entre otros, donde requiere una intervención clínica o de ARL por ser el detonante la labor en el colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación con ARL para tener claridad de la ruta a seguir con casos de riesgo psicosocial.
Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyar soluciones para los docentes en cuanto a las 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cruces en los horarios, que permiten sobrecarga en docentes por cubrir clases 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tener claridad ante una situación de riesgo psicosocial

	necesidades y horarios flexibles, también ser puente para la garantía del derecho a la educación de los estudiantes.	de los que se ausentan. ● Bajo rendimiento y motivación en los docentes y sus labores o al momento de impartir la clase.	detonado por el trabajo, específicamente con docentes.
COPASST - CCL	● Ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad.	● No han podido ejercer sus funciones como COPASST y CCL respectivamente. ● Existe la percepción de que su rol es de poca importancia para la Institución.	● Cambiar la metodología de rendición de cuentas a un espacio de participación y diálogo de los casos que se presentan de enfermedades laborales, exposición a riesgos, entre otros.
ARL (Sura ARL)	● Disminuir y mantener los índices de enfermedades y accidentes laborales.	● Aumento en los indicadores de morbilidad y absentismo laboral. ● Los docentes se han quejado por la falta de medios para la atención y valoración psicológica.	● Establecer un puente de comunicación con la persona de SST.
Rectoría	● Mantener la planta administrativa y docente en las condiciones mentales, físicas que le permitan ejecutar las estrategias y acciones para cumplir con el Proyecto Educativo Institucional.	● Presencia de baja motivación en los docentes frente a su labor ● La docencia hace requerimientos de ajustes en horarios (Cantidad de tareas y horas determinadas). ● Falta de personal de Back-Up o respuesta frente a ausencias.	● Un documento o producto que gestione los factores psicosociales.
Alianza Educativa (Líder SST)	● Mejorar competencias y conocimientos de los docentes, para ofrecer un servicio de educación pública de	● Aumento de requerimientos por exceso de trabajo y reprocesos en planeaciones, desmotivación de docentes.	● Ninguno.

	calidad.		
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Culminar su proceso académico de bachillerato. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo y gestión de soluciones ante alguna situación que se les presente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ninguno.
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> ● Educación de calidad y fácil acceso para sus hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ha habido roces entre algunos docentes y estudiantes, incluso con acudientes y padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ninguno.
Comunidad / localidad de Bosa, barrio Parques de Bogotá	<ul style="list-style-type: none"> ● Poder acceder a la educación que brinda el colegio Parques de Bogotá IED. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualmente junto al colegio se está construyendo un centro integral de Justicia, lo que aumentará la inseguridad en el sector. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ninguno.

Por último, en el primer paso de la metodología de marco lógico, se propusieron algunas estrategias para cada involucrado, que son un primer acercamiento a las ideas generales que pueden desarrollar los involucrados en relación a las situaciones problema.

Tabla 2. *Estrategias con los involucrados.*

GRUPOS	ESTRATEGIAS
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de un modelo de factores psicosociales adaptado a las necesidades de los docentes y su contexto específico - Monitorear la satisfacción de los docentes ante la labor
Directores de curso	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un espacio de participación para involucrarse en hacer visible la salud mental y la carga - Monitorear la satisfacción de los docentes ante la labor
Orientadores escolares (Psicología)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo de la mano, con el fin de generar una ruta de atención ante factores psicosociales de índole laboral para docentes y sean atendidos por ARL, generando autonomía en la gestión de soluciones de los trabajadores.

Coordinadores	- Supervisar los cambios que se generen en el transcurso de la implementación del proyecto, con la finalidad de dar a conocer el modelo ante factores psicosociales.
COPASST - CCL	- Vigilancia ante casos de enfermedades desencadenadas por la labor de la docencia - Hacer seguimiento a casos de conflictos interpersonales
ARL (Sura ARL)	- Establecer una relación de trabajo conjunto para alcanzar las metas propuestas en prevención y gestión de riesgos (especialmente factor psicosocial)
Rectoría	- Implementación de medidas administrativas u de gestión del talento humano que permita dan un impacto positivo sobre los factores de riesgo psicosocial
Estudiantes	- Sensibilización sobre la importancia de ambientes sanos y seguros y como el rol de estudiantes puede influir
Alianza Educativa (Líder SST)	- Anunciar los cambios que se generen por la implementación del proyecto para hacerlo replicable en otros colegios y otras áreas, con el fin de visibilizar la importancia de la salud mental y evitar factores psicosociales.
Padres de familia	- Hacer visible las ventajas de tener a docentes con una estabilidad psicológica, para brindar también atención de calidad a sus hijos
Comunidad localidad de Bosa, barrio Parques de Bogotá	- Ninguna

2. DESCRIPCIÓN ÁRBOL DE PROBLEMAS

En el desarrollo del árbol de problemas podemos identificar tres raíces principales, la primera, hace relación al compromiso de la empresa con la gestión de los factores psicosociales que afectan a los colaboradores, esto se evidencia mediante: primero, el reto de los servicios complementarios de atención psicológica con los que contaban los trabajadores desde abril de 2020 hasta enero del 2021, y que estuvieron a cargo de un proveedor especializado.

En segundo lugar, se comprobó que hasta la fecha no existe un documento oficial, procedimiento, protocolo, instructivo por parte de la empresa que permita al personal identificar, direccionar o remitir colaboradores que requieran atención psicológica.

En tercer lugar, el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el alcance de este, ya que como se mencionó en el contexto, se retiraron los cargos responsables de Seguridad y salud en el trabajo que se desempeñaban para cada colegio cuyo resultado fue la centralización del sistema y su implementación generalizada (sin considerar el contexto específico de cada institución) en los once colegios, además como se observa en la *Figura 2. Árbol de problemas* también se observó que documentalmente la Matriz de la identificación de peligros y valoración de riesgos se encuentra desactualizada al igual que el profesiograma, documentos que son clave para el desarrollo de estrategias para la gestión de los riesgos.

En de denotar, la capacidad de la organización para aportar información o dar respuesta a las solicitudes de datos referentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo del presente documento y las barreras de acceso a información de esta índole.

Por lo anterior, es importante resaltar que “*se requiere un amplio apoyo de la alta dirección para mantener la motivación de los participantes y evitar la desconexión del rol de la gerencia en el proceso de implementación (Bolis y Sznelwar, 2016).*”³ cuando pasa esto, “*la gerencia se centrada en aspectos internos rutinarios, Control de lo existente, énfasis en costos y no estudia el contexto para definir estrategias, tampoco va orientada a innovar y asignar recursos a la generación de valor agregado.*”⁴

En cuanto a la segunda raíz, encontramos que un elemento importante a tener en cuenta fue el desarrollo del Estudio para la evaluación del riesgo psicosocial de acuerdo con las resoluciones

2646 de 2008 y 2404 del 2019, desarrollado por la empresa Ventana Organizacional S.A.S en el año 2020 de forma asincrónica con apoyo audiovisual y asistencia remota para los 235 participantes trabajadores de Alianza Educativa, de los cuales 45 estaban vinculados con el Colegio Parque de Bogotá IED.

Mencionado lo anterior, es de aclarar que este estudio estuvo enmarcado dentro de las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Dentro de los hallazgos del estudio se encuentra que el liderazgo y las relaciones sociales, el control sobre el trabajo, las recompensas y las demandas de trabajo (para el cuestionario tipo B) son factores protectores y el principal factor de riesgo son las demandas de trabajo para el cuestionario.

En esta raíz también se consideraron los esquemas de capacitación ineficientes por su reducido impacto en la recordación de los colaboradores, además las actividades de bienestar se catalogan como enfocadas a aspectos diferentes a las de promoción de ambientes y espacios de trabajo seguros y afables.

La tercera y cuarta raíz relacionan las condiciones propias del trabajo de los docentes, los efectos psicosociales de la pandemia y post pandemia en los mismos, hecha esta salvedad, . *“Un estudio árabe reciente ha indicado que esta crisis ha provocado que los docentes sufran problemas que a menudo están relacionados con una situación de pandemia, como ansiedad, depresión, violencia doméstica y divorcio, todo lo cual restringe su capacidad para enseñar adecuadamente”*⁵

El perfil de los estudiantes, en su mayoría niños y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad, el manejo de grupos de estudiantes numerosos, la mayoría de las veces más de 30 estudiantes,

además de jornadas de trabajo extendidas como lo refieren algunos educadores y demandas propias del rol docente son sustento para explicar la composición de los factores psicosociales y su impacto en la seguridad y salud.

En cuanto a las consecuencias, éstas se organizan en tres grandes ramas, la primera agrupando los efectos sobre la salud, la segunda refiere al impacto en la organización y la productividad, mientras que la tercera refiere a los cambios conductuales.

Por lo anterior, *“El sector de la educación es uno de los más afectados por el ausentismo laboral, ya que el docente, dentro de su permanencia en el aula de clase está atendiendo las necesidades académicas, convivenciales y psicológicas de un número considerado de estudiantes.*

*En este sentido, y de acuerdo con las investigaciones realizadas, las enfermedades osteomusculares, psíquicas, nerviosas y las relacionadas con la voz, son las más comunes entre los docentes. Entre las enfermedades psíquicas y nerviosas; el estrés, la depresión y la ansiedad están dentro de los primeros lugares que ocasionan ausentismo, seguido de las molestias de la faringe, la hipoacusia, trastornos en columna vertebral y aparato circulatorio.”*⁶

Como se afirma arriba es necesario contar con los datos de ausentismo laboral, enfermedad y accidentes laborales, para determinar la productividad de la población, la efectividad de los programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades laborales (ATEL) entre otros factores que nos afecta al no contar con los datos o el acceso a los mismos, como lo es el caso presente en la población de docentes del colegio.

2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

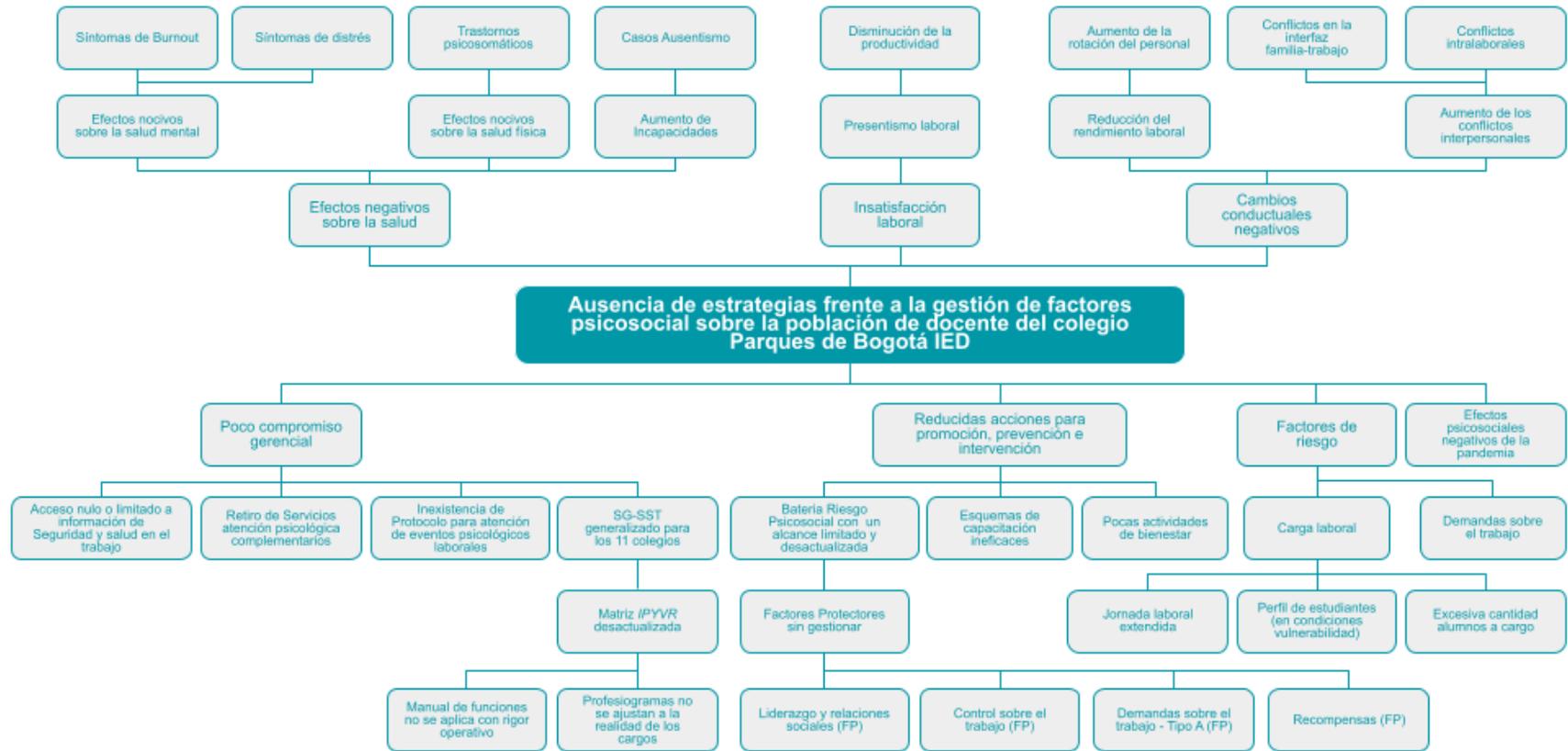


Figura 2. *Árbol de problemas.*

3. DESCRIPCIÓN ANÁLISIS DE OBJETIVOS

Como se puede observar en la figura 3, el árbol de objetivos, en la parte superior del diagrama donde se ubican las consecuencias o efectos de la situación problema, se realizó la conversión negativo-positivo para poder definir los objetivos. Las causas se convertirán en medios y las consecuencias en fines, es decir, ahora las consecuencias de los efectos negativos en la salud, la insatisfacción laboral y los cambios conductuales negativos, ahora son fines, como la prevención del síndrome de Burnout, manejo del estrés, la prevención de trastornos psicosomáticos, la reducción de casos de ausentismo, el aumento de la productividad, la disminución de la rotación de personal, mayor dominio sobre la interfaz hogar-trabajo y mejoras en la percepción de las relaciones personales.

A su vez, podemos encontrar en la parte inferior los objetivos de este programa que en este caso sería en primer lugar, compromiso por parte de la gerencia, Segundo lugar acciones para promoción, prevención e intervención de estos factores psicosociales, en tercer lugar, factores psicosociales en categoría en bajo y, por último, encontramos gestión de los efectos psicosociales de la pandemia en los docentes.

Apoyando lo anterior, las autoras *Cecilia B y Caroline A* ⁷ refieren que *“El objetivo es crear un lugar de trabajo que sea estimulante, motivador, de apoyo y lo suficientemente gratificante para la fuerza laboral, con la esperanza de generar compromiso, creatividad, lealtad a la empresa y mayor competencia como resultado de que los empleados deseen permanecer más tiempo”*

3.1 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

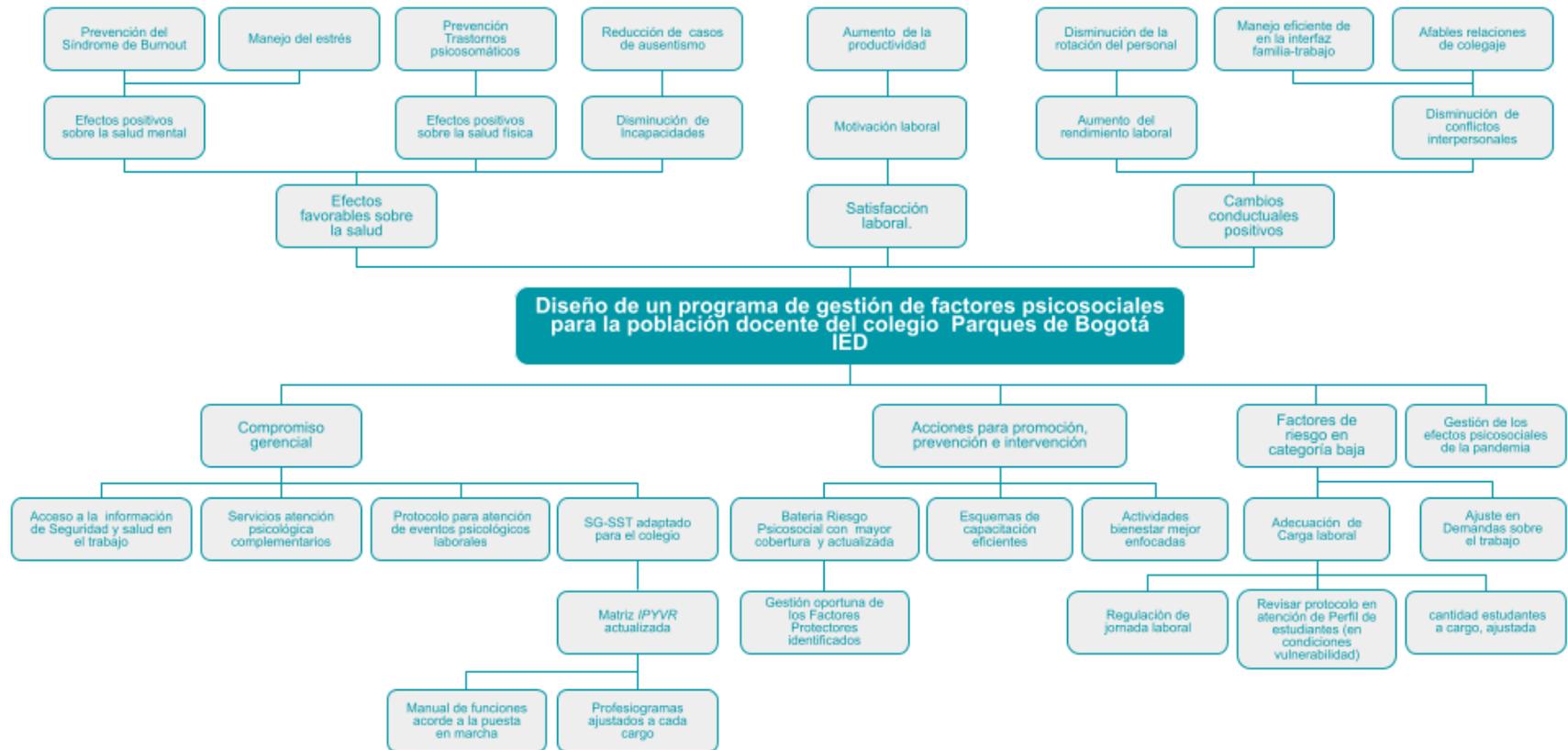


Figura 3. *Árbol de objetivos.*

4. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Tabla 3. *Identificando alternativas.*

MEDIOS RAÍZ	ESTRATEGIAS
Acceso a la información de Seguridad y salud en el trabajo	La información de interés común en cuanto a seguridad y salud en el trabajo está disponible en plataformas habilitadas para todos los colaboradores.
	Aportar ficha taller a cada rector para implementar por colegios una socialización del material disponible en las plataformas habilitadas para los colaboradores frente a los documentos de interés común de seguridad y salud en el trabajo.
Servicios atención psicológica complementarios	Contratar los servicios prestados en época de pandemia frente a orientación psicológica para todos los colaboradores.
	Designar a los orientadores escolares (psicólogos) la valoración inicial para detección de efectos negativos en la salud mental
	Crear un área en oficina central de alianza educativa para la atención de los colaboradores frente a efectos negativos en la salud mental.
Protocolo para atención de eventos psicológicos laborales	Entrega de ruta de atención para colaboradores en salud mental
	Socialización de ruta de atención para colaboradores en salud mental
Rediseño del SG-SST adaptado para el colegio	Presentar el SG SST de parte del profesional de SST con el apoyo de COPASST y comité de convivencia laboral ante el comité directivo los documentos como: matriz de riesgo, profesiograma, manual de funciones, informe de los indicadores de ATEL y aprobación del comité.
Batería Riesgo Psicosocial con mayor cobertura y actualizada	Realizar la batería de riesgo psicosocial, esta vez con la población total y en trabajo presencial.
Esquemas de capacitación eficiente	Realizar encuestas de satisfacción de cada capacitación y realizarlas de manera presencial, en semana de desarrollo institucional.
Actividades bienestar mejor enfocadas	instauración de comité de bienestar laboral, fijar fechas de encuentro y fechas a tener en cuenta. Debe haber representantes de varias áreas del colegio.

Adecuación de Carga laboral	Organizar y esquematizar tareas, acorde a la jornada laboral.
Ajuste en Demandas sobre el trabajo	Aterrizar al contexto las Demandas cuantitativas, carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, esta acción la hará coordinadoras sección A y B con el apoyo de COPASST y comité de convivencia laboral.



Figura 2. Definición de criterios.

Evaluación de alternativas

Tabla 4. *Evaluación de alternativas.*

Ítem	Alternativa	Viabilidad técnica	Viabilidad económica y financiera	Sustentabilidad	Aceptación por parte de los usuarios	Impacto social	Impacto salud	
1	La información de interés común en cuanto a seguridad y salud en el trabajo está disponible en plataformas habilitadas para todos los colaboradores.	3	3	3	3	3	1	16
2	Aportar ficha taller a cada rector para implementar por colegios una socialización del material disponible en las plataformas habilitadas para los colaboradores frente a los documentos de interés común de seguridad y salud en el trabajo.	3	3	3	3	3	1	16
3	Contratar los servicios prestados en época de pandemia frente a orientación psicológica para todos los colaboradores.	1	1	2	3	3	3	13
4	Designar a los orientadores escolares (psicólogos) la valoración inicial para detección de efectos negativos en la salud mental	3	2	3	1	1	1	11

5	Crear un área en oficina central de alianza educativa para la atención de los colaboradores frente a efectos negativos en la salud mental.	1	1	1	3	3	3	12
6	Entrega de ruta de atención para colaboradores en salud mental	3	2	3	3	2	3	16
7	Socialización de ruta de atención para colaboradores en salud mental	3	3	3	3	2	3	17
8	Presentar el SG SST P por parte del profesional de SST con el apoyo de COPASST y comité de convivencia laboral ante el comité directivo los documentos como: matriz de riesgo, profesiograma, manual de funciones, informe de los indicadores de ATEL y aprobación del comité.	3	3	3	3	2	2	16
9	Realizar la batería de riesgo psicosocial, esta vez con la población total y en trabajo presencial.	2	1	1	3	3	3	13
10	Realizar encuestas de satisfacción de cada capacitación y realizarlas de manera presencial, en semana de desarrollo institucional.	2	2	3	3	3	3	16
11	instauración de comité de bienestar laboral, fijar fechas de encuentro y	3	3	3	3	2	2	16

	fechas a tener en cuenta. Debe haber representantes de varias áreas del colegio.							
12	Organizar y esquematizar tareas, acorde a la jornada laboral.	3	3	3	3	2	2	16
13	Aterrizar al contexto las Demandas cuantitativas, carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral con apoyo del COPASST y comité de convivencia laboral	1	2	1	3	3	3	13

Selección de estrategia óptima

Tabla 5. Selección de alternativas.

Ítem	Alternativa	Viabilidad técnica	Viabilidad económica y financiera	Sustentabilidad	Aceptación por parte de los usuarios	Impacto social	Impacto salud	TOTAL
7	Socialización de ruta de atención para colaboradores en salud mental	3	3	3	3	2	3	17
1	La información de interés común en cuanto a seguridad y salud en el trabajo está disponible en plataformas	3	3	3	3	3	1	16

	habilitadas para todos los colaboradores.							
2	Aportar ficha taller a cada rector para implementar por colegios una socialización del material disponible en las plataformas habilitadas para los colaboradores frente a los documentos de interés común de seguridad y salud en el trabajo.	3	3	3	3	3	1	16
6	Entrega de ruta de atención para colaboradores en salud mental	3	2	3	3	2	3	16
8	Presentar el SG SST por parte del profesional de SST con el apoyo de COPASST y comité de convivencia laboral ante el comité directivo los documentos como: matriz de riesgo, profesiograma, manual de funciones, informe de los indicadores de ATEL y aprobación del comité.	3	3	3	3	2	2	16
10	Realizar encuestas de satisfacción de cada capacitación y realizarlas de manera presencial, en semana de desarrollo institucional.	2	2	3	3	3	3	16
11	instauración de comité de bienestar laboral, fijar fechas de encuentro y fechas a tener en cuenta. Debe haber representantes de varias áreas del colegio.	3	3	3	3	2	2	16

12	Organizar y esquematizar tareas, acorde a la jornada laboral con el apoyo del profesional de SST, COPASST y comité de convivencia laboral.	3	3	3	3	2	2	16
----	--	---	---	---	---	---	---	----

5. ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO

Tabla 6. *Componentes del proyecto.*

Estrategia	Componente
Socialización de ruta de atención para colaboradores en salud mental	Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio
Entrega de ruta de atención para colaboradores en salud mental	Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.
La información de interés común en cuanto a seguridad y salud en el trabajo está disponible en plataformas habilitadas para todos los colaboradores.	Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.
Aportar ficha taller a cada rector para implementar por colegios una socialización del material disponible en las plataformas habilitadas para los colaboradores frente a los documentos de interés común de seguridad y salud en el trabajo.	Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.
Presentar el SG SST por parte del profesional de SST con el apoyo de COPASST y comité de convivencia laboral ante el comité directivo los documentos como: matriz de riesgo, profesiograma, manual de funciones, informe de los indicadores de ATEL y aprobación del comité.	Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.
Realizar encuestas de satisfacción de cada capacitación y realizarlas de manera presencial, en semana de desarrollo institucional.	Método de escala de calificación Likert para implementar en las capacitaciones presenciales con los docentes, con el fin de identificar el nivel de satisfacción de la población.
instauración de comité de bienestar laboral, fijar fechas de encuentro y fechas a tener en cuenta. Debe haber representantes de varias áreas del colegio.	Programa de Bienestar laboral para los docentes.
Organizar y esquematizar tareas, acorde a la jornada laboral con el apoyo del profesional de SST, COPASST y comité de convivencia	Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo

laboral	
---------	--

Tabla 7. *Componentes y actividades.*

Componente	Actividades
Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.
	Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial
	Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial
Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial
	Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)
	Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes
	Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.
Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.
Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)
	Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.
	Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.
Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.	Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.
	Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y dejar acta del encuentro.
Método de escala de calificación Likert para implementar en las capacitaciones	Diseño e implementación de las encuestas de criterios básicos para medir la satisfacción en

presenciales con los docentes, con el fin de identificar el nivel de satisfacción de la población.	formato físico
Programa de Bienestar laboral para los docentes.	<p data-bbox="829 260 1448 344">Análisis de resultados de satisfacción de capacitaciones frente a salud mental.</p> <p data-bbox="829 344 1448 436">Realizar acta de constitución y elección de representantes de comité social.</p> <p data-bbox="829 436 1448 562">Establecer un plan de trabajo anual con fechas, responsables, recursos y descripción de la actividad a celebrar</p>
Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	<p data-bbox="829 562 1448 810">Coordinación sección A y B con el apoyo del COPASST y comité de convivencia laboral, realizarán encuestas a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.</p>

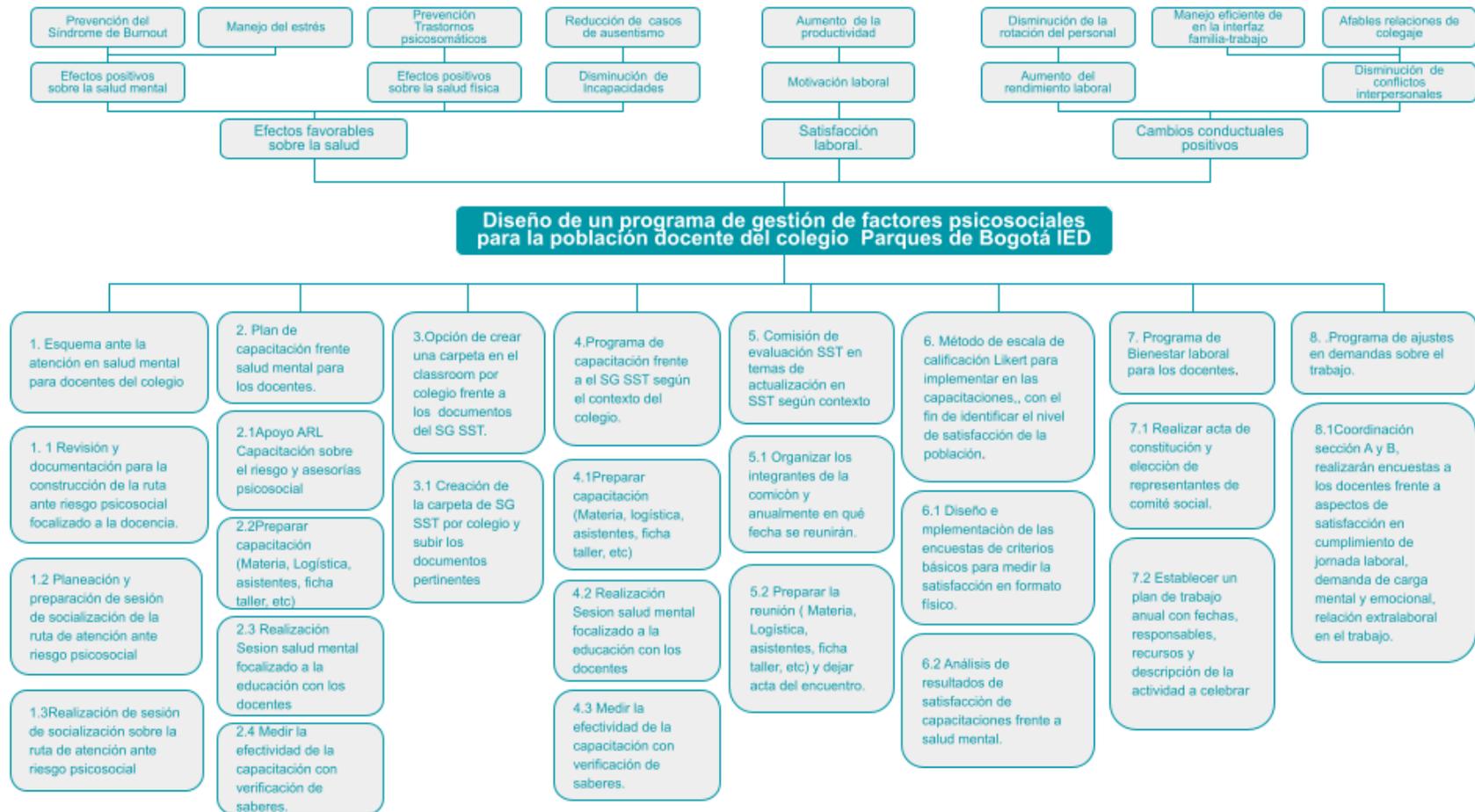


Figura 3. Estructura analítica.

6. RESUMEN NARRATIVO DEL PROYECTO

Tabla 8. Resumen narrativo.

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	RESUMEN NARRATIVO
FIN	Prevención del Síndrome de Burnout
	Reducción de casos de ausentismo
	Aumento de la productividad
	Disminución de la rotación del personal
	Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo
	Afables relaciones de colegaje
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED
COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.
	5. Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.
	6. Método de escala de calificación Likert para implementar en las capacitaciones presenciales con los docentes, con el fin de identificar el nivel de satisfacción de la población.
	7. Programa de Bienestar laboral para los docentes.
	8. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo
ACTIVIDADES	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.
	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial
	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial
	2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial
	2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)
	2.3 Realización sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes

	2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.
	3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.
	4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)
	4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.
	4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.
	5.1 Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.
	5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y dejar acta del encuentro.
	6.1 Diseño e implementación de las encuestas de criterios básicos para medir la satisfacción en formato físico
	6.2 Análisis de resultados de satisfacción de capacitaciones frente a del programa.
	7.1 Realizar acta de constitución y elección de representantes de comité social.
	7.2 Establecer un plan de trabajo anual con fechas, responsables, recursos y descripción de la actividad a celebrar
	8.1 Coordinación sección A y B, realizarán al final de cada 2 semanas un encuestas a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.

7. INDICADORES DEL PROYECTO

Tabla 9. Resumen narrativo por indicadores.

NIVEL	Nombre del indicador	Indicador definido	Quién	Dónde	Cuánto	Cómo	Cuándo
FIN	Síntomas de Síndrome de Burnout	1. Determinar al 100% tasa de incidencia y prevalencia de casos de síndrome Burnout	Docentes	Colegio	Igual o menor a 5%.	Reducción de síntomas comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Estrés laboral	2. Determinar al 100% tasa de incidencia y prevalencia de casos de estrés laboral	Docentes	Colegio	20 casos o menos	Reducción de casos de estrés comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Casos de Trastornos psicosomáticos	3. Reducción de casos asociados a trastornos psicosomáticos a menos de 10 por año	Docentes	Colegio	10 casos o menos	Reducción de casos de trastornos psicosomáticos comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Ausentismo Laboral	4. En el 1er trimestre, Disminución de ausentismo laboral a menos del 5% en el personal docente después de la aplicación del programa.	Docentes	Colegio	Igual o menor a 5%.	Disminución de ausentismo laboral comparado con el año 0	primer trimestre después de implementar el programa

	Productividad	5.En 1 año, Aumento de la productividad del personal docente por encima del 5% después de la aplicación del programa.	Docentes	Colegio	Igual o mayor a 5%.	Aumento de la productividad comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Rotación del personal	5.En 1 año, disminución de rotación del personal docente por debajo del 5% después de la aplicación del programa.	Docentes	Colegio	Igual o menor a 5%.	Disminución de ausentismo laboral comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Relación familia-trabajo	6. En el primer año, Nivel de satisfacción superior al 85% en los docentes en cuanto a la relación familia-trabajo (Encuestas con Escala likert) después de aplicado el programa.	Docentes	Colegio	Mayor a 85%	Aumento de satisfacción en la relación familia - trabajo comparado con el año 0	1 año después de la implementación del programa
	Clima organizacional	7. En el primer trimestre, Nivel de satisfacción superior al 95% en los docentes en cuanto a las relaciones interpersonales en la Institución (Encuestas con Escala likert) después de aplicado el programa.	Docentes	Colegio	Mayor a 95%	Aumento de satisfacción con el clima organizacional comparado con el año 0	primer trimestre después de implementar el programa
PROPÓSITO	Gestión de factores psicosociales	1. Entrega del documento para la gestión de factores	Estudiantes SST	Colegio	90%	Ejecución de gestión factores	Mayo del año 2022

		psicosociales al 90% en mayo del año 2022				psicosociales.	
	Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales	2. Aumento al 30% en felicitaciones o otros reconocimientos por parte de los docentes a la institución, después de la implementación del programa.	Docentes	Colegio	Igual o mayor a 30%.	Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales comparado con el año 0	primer trimestre después de implementar el programa
COMPONENTES	Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes	C.1.1. Entrega del diseño de la ruta de atención en salud mental al 100%, en el mes de junio del 2022.	Estudiantes SST	Colegio	100%	Ruta de atención en salud mental para docentes.	Mayo del año 2022
	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	C.2.1. Tener el 100% de Ejecución de capacitación en salud mental para docentes	Líder SST	Colegio	100%	Capacitaciones planificadas y realizadas	1 año después de la implementación del programa
	Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	C.2.2. Asistencia mayor a 95% de capacitación en salud mental para docentes	Docentes	Colegio	Igual o mayor a 95%.	Asistencias de capacitaciones planificadas y realizadas	1er trimestre después de implementación del programa
	Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom	C.3.1. El 95% de docentes cumplió con la tarea asignada de evidencias en el classroom al 1er semestre	Docentes	Plataforma Classroom	Igual o mayor a 95%.	Cumplimiento de la tarea asignada en el classroom	1er semestre de la implementación del programa
	Ejecución de capacitación en SG	C.4.1. Tener el 100% de Ejecución de capacitación	Docentes	Colegio	100%	Capacitaciones planificadas y	1er semestre de la

SST, según contexto para docentes.	en SG SST, según contexto para docentes.					realizadas	implementación del programa
Asistencia a capacitación en SG SST, según contexto para docentes.	C.4.2. Asistencia mayor a 95% de capacitación en SG SST, según contexto para docentes.	Docentes	Colegio		Igual o mayor a 95%.	Asistencias de capacitaciones planificadas y realizadas	1er semestre de la implementación del programa
Creación de la comisión de evaluación de SG SST, según contexto	C.5.1 Acta de conformación de la comisión de evaluación SST, según contexto. Al 100% en el 1er trimestre.	Comité directivo y líder de SST	Colegio		100%	Acta de conformación comisión de evaluación SST	El 1er mes después de la implementación del programa
Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio	C.5.2 Acta de aprobación por la comisión de evaluación de SST del colegio. al 100% 1er trimestre	Comité directivo y líder de SST	Colegio		100%	Acta de aprobación de documentos de SST	El 1er mes después de la implementación del programa
Ejecución de Escala de calificación Likert para medir nivel de satisfacción en docentes.	C.6.1. Tener el 100% de Ejecución de Escala de calificación Likert para medir nivel de satisfacción en docentes	Docentes	Colegio		100%	Escala de calificación Likert	1 año después de la implementación del programa
Informe de resultados Escala Likert frente a nivel de satisfacción en docentes	C.6.2. Tener el 100% de elaboración en Informe de resultados Escala Likert frente a nivel de satisfacción en docentes	Líder SST	Colegio		100%	Resultados escala de calificación de satisfacción.	1 año después de la implementación del programa

	Creación de Bienestar laboral	C.7.1. Tener 100% diligenciada el acta de Creación de Bienestar laboral	Institución	Colegio	100%	Conformación Bienestar laboral en el colegio	mes 2 después de implementar el programa
	Cambios percibidos después de la creación área bienestar laboral	C.7.2. Registro de la magnitud de cambios percibidos por los docentes en relación con sus compañeros y jefes.	Institución	Colegio	Mayor al 30%	Cambios percibidos	1 año después de la implementación del programa
	Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes	C.8.1 Tener 95% de diligenciamiento encuesta que se hará cada 2 semanas.	Docentes	Google forms	Igual o mayor a 95%.	Resultados de encuesta	cada 2 semanas en el 2 semestre de la implementación del programa.

Tabla 10. *Tabla de evaluación de indicadores.*

Nombre del indicador	REALIZABLE	MEDIBLE	RELEVANTE	INDEPENDIENTE	TOTAL
Síntomas de Síndrome de Burnout	1	1	1	0	3
Estrés laboral	1	1	0	0	2
Casos de Trastornos psicósomáticos	1	0	1	0	2
Ausentismo Laboral	1	1	1	0	3
Productividad	1	1	1	1	4
Rotación del personal	1	1	1	0	3
Relación familia-trabajo	1	1	1	0	3

Clima organizacional	1	1	1	1	4
Gestión de factores psicosociales	1	1	1	1	4
Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales	1	1	1	1	4
Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes	1	1	1	1	4
Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	1	1	1	0	3
Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	1	1	1	0	3
Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom	1	1	1	0	3
Ejecución de capacitación en SG SST, según contexto para docentes.	1	1	1	0	3
Asistencia a capacitación en SG SST, según contexto para docentes.	1	1	1	0	3
Creación de la comisión de evaluación de SG SST, según contexto	1	1	1	0	3
Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio	1	1	1	1	4
Ejecución de Escala de calificación Likert para medir nivel de satisfacción en docentes.	1	1	0	0	4

Informe de resultados Escala Likert frente a nivel de satisfacción en docentes	1	1	0	0	2
Creación de Bienestar laboral	1	1	0	0	2
Cambios percibidos después de la creación área bienestar laboral	1	1	0	0	2
Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes	1	1	1	0	3

Tabla 11. *Tabla de indicadores.*

NIVEL	Nombre del indicador	Indicador definido
FIN	Prevención del Síndrome de Burnout	Síntomas de Síndrome de Burnout
	Reducción de casos de ausentismo	Ausentismo Laboral
	Aumento de la productividad	Productividad
	Disminución de la rotación del personal	Rotación del personal
	Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo	Relación familia-trabajo
	Afables relaciones de colegaje	Clima organizacional
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	Gestión de factores psicosociales
		Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales
COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.
		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.
		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.
	5. Comisión de evaluación sg SST en temas de actualización en SST según contexto.	Creación de la comisión de evaluación de SST, según contexto
		Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio

	6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes
ACTIVIDADES	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.	\$ 0
	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 0
	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 300.000
	2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	\$ 400.000
	2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0
	2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	\$ 300.000
	2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 60.000
	3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	\$0
	4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0
	4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	\$ 300.000
	4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 0
	5.1 Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.	\$ 0
	5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y dejar acta del encuentro.	\$ 60.000

	6.1 Coordinación sección A y B con el apoyo del COPASST y comité de convivencia laboral realizarán al final de cada 2 semanas un encuentro a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.	\$ 0
--	---	------

8. MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Tabla 12. Fuentes y medios de verificación del proyecto.

Nombre del indicador	Fuente de información	Método de recolección	Responsable	Método de análisis	Frecuencia
Prevención del Síndrome de Burnout	Base actualizada de enfermedades laborales y/o colaboradores con seguimiento por síntomas asociados	Búsqueda y filtro de registros	Área talento Humano / SST	Comparación porcentual entre periodos	Mensual
Reducción de casos de ausentismo	Base actualizada de colaboradores del primer año	Revisión de registros de inasistencias	Área talento Humano	Comparación porcentual entre periodos	Mensual
Aumento de la productividad	Cumplimiento de planeación y rendimiento académico de los cursos	Revisión de registros	Rector	Comparación porcentual entre periodos	Mensual
Disminución de la rotación del personal	Base actualizada de colaboradores del primer año	Retiros e ingreso de personal nuevo	Área talento Humano	Comparación porcentual entre periodos	Mensual
Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo	Estudio de satisfacción	Encuestas	Líder SST	Comparación porcentual entre periodos	Una sola vez

Afables relaciones de colegaje	Estudio de satisfacción	Encuestas	Líder SST	Comparación porcentual entre periodos	Trimestral
Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	Documento de estrategias frente a la gestión de factores de riesgo psicosocial	Sistematización de la implementación del proyecto	Equipo de proyecto	Consolidación de acciones y resultados	Una sola vez
1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	Documento de ruta ante atención salud mental para docentes	Firmas de entrega	Equipo de proyecto	Consolidación de acciones y resultados	Una sola vez
2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	Evidencias de las sesiones de sensibilización y evaluaciones (Listados de asistencia y evaluaciones de conceptos)	Revisión de registros y encuestas (evaluaciones)	Equipo capacitador / Área talento humano	Verificación, conteo y cálculo de aciertos en evaluaciones	Una sola vez
3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	Classroom, evidencia de tarea realizada.	Revisión registros de tareas classroom	Líder SST	Comparación porcentual entre periodos	Semestral
4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	Evidencias de las sesiones de sensibilización y evaluaciones	Revisión de registros y encuestas (evaluaciones)	Equipo capacitador / Área talento humano	Verificación, conteo y cálculo de aciertos en evaluaciones	Una sola vez

	(Listados de asistencia y evaluaciones de conceptos)				
5. Comisión de evaluación SST en temas de actualización en SST según contexto.	Acta de conformación y reunión	Firmas de actas.	Comité directivo, profesional SST, COPASST y comité de convivencia laboral	Comparación porcentual entre periodos	2 veces en los 21ros meses de implementación.
6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	Análisis de encuesta sobre demandas del trabajo de los docentes.	Revisión de registros y encuestas (evaluaciones)	coordinadoras sección A y B, profesional SST, COPASST y comité de convivencia laboral	Comparación porcentual entre periodos	2 veces por mes

Tabla 13. *Medios de verificación del proyecto.*

NIVEL	Nombre del indicador	Indicador definido	Medios de verificación
FIN	Prevención del Síndrome de Burnout	Síntomas de Síndrome de Burnout	Base actualizada de enfermedades laborales y/o colaboradores con seguimiento por síntomas asociados
	Reducción de casos de ausentismo	Ausentismo Laboral	Base actualizada de colaboradores del primer año
	Aumento de la productividad	Productividad	Cumplimiento de planeación y rendimiento académico de los cursos
	Disminución de la rotación del personal	Rotación del personal	Base actualizada de colaboradores del primer año
	Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo	Relación familia-trabajo	Informe de Estudio de satisfacción
	Afables relaciones de colegaje	Clima organizacional	Informe de Estudio de satisfacción
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	Gestión de factores psicosociales	Documento de estrategias frente a la gestión de factores de riesgo psicosocial
		Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales	Soporte de las felicitaciones revisado trimestral
COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes	Actualización cada año en la ruta de atención en salud mental para docentes.
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico, ficha de talleres, etc)

		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	Listas de asistencias
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom	Classroom, evidencia de tarea realizada.
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico, ficha de talleres, etc)
		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	Listas de asistencias
	5. Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.	Creación de la comisión de evaluación de SST, según contexto	Acta de conformación y representantes.
		Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio	Acta de reunión de comisión de evaluación SST
	6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes	Informes de análisis de resultados y recomendaciones en estrategias.
ACTIVIDADES	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.	\$ 0	Entrega de ruta de atención de salud mental para docentes.
	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)

2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	\$ 400.000	Registro de encuentros con representante ARL y fecha de capacitación,
2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 60.000	Encuestas diligenciadas físicas de la capacitación en salud mental.
3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	\$0	Classroom, evidencia de tarea realizada.
4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 0	Encuestas diligenciadas de la capacitación en SG SST
5.1 Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.	\$ 0	Acta de conformación y representantes.
5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y	\$ 60.000	Cronograma de plan anual de comité de bienestar laboral, acta de reunión,

	dejar acta del encuentro.		recursos necesarios.
	6.1 Coordinación sección A y B, realizarán al final de cada 2 semanas un encuestas a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.	\$ 0	Análisis de encuesta sobre demandas del trabajo de los docentes.

9. MATRIZ DE SUPUESTOS

Tabla 14. *Supuestos en la metodología Marco lógico.*

NIVEL	Resumen narrativo	Supuesto	Modelo PESTAL					
			Político	Económico	Social	Tecnológico	Ambiental	Legal
FIN	Prevención del Síndrome de Burnout	El contexto organizacional se mantiene en presencialidad	X	X	X	X	X	X
	Reducción de casos de ausentismo							
	Aumento de la productividad							
	Disminución de la rotación del personal							
	Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo							

	Afables relaciones de colegaje							
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	Se genera la continuidad del programa ante la gestión de factores psicosociales y la prestación de servicio de educación de manera presencial.	X	X	X	X		X
COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	El personal docente acepta y aplica la ruta de atención en salud mental	X	X	X			X
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental	X	X	X	X		
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	El personal docente acepta y realiza la tarea del classroom	X	X	X			X
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	El personal docente acepta y asiste a capacitación SST	X	X	X	X		
	5. Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.	Oficina central AE acepta y genera la directriz para el colegio	X	X	X			X
	6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo							
ACTIVIDADES	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado							

	a la docencia.							
	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial							
	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial	El personal docente acepta y asiste a capacitación de ruta de atención a factor psicosocial	X	X	X			
	2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	La ARL apoya y brinda un asesor para que realice la capacitación con los docentes	X	X	X	X		X
	2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)							
	2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental	X	X	X	X		
	2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.							
	3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	Oficina central AE acepta y da acceso a la información pertinente de SG SST del colegio	X	X	X	X		X

4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)							
4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	El personal docente acepta y asiste a capacitación de inducción en SG SST	X	X	X	X		X
4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.							
5.1 Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.	Se da continuidad a la comisión de evaluación de SST en el colegio.	X	X	X			
5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y dejar acta del encuentro.							
6.1 Coordinación sección A y B con apoyo del COPASST y comité de convivencia laboral realizarán al final de cada 2 semanas un encuestas a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.	El personal docente y comité directivo resuelve y se analiza la encuesta de demandas sobre el trabajo.	X	X	X	X		X

10. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Tabla 15. *Matriz de Marco lógico.*

NIVEL	Resumen narrativo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Supuesto
FIN	Prevención del Síndrome de Burnout	Síntomas de Síndrome de Burnout	Base actualizada de enfermedades laborales y/o colaboradores con seguimiento por síntomas asociados	El contexto organizacional se mantiene en presencialidad
	Reducción de casos de ausentismo	Ausentismo Laboral	Base actualizada de colaboradores del primer año	
	Aumento de la productividad	Productividad	Cumplimiento de planeación y rendimiento académico de los cursos	
	Disminución de la rotación del personal	Rotación del personal	Base actualizada de colaboradores del primer año	
	Manejo eficiente de en la interfaz familia-trabajo	Relación familia-trabajo	Informe de Estudio de satisfacción	
	Afables relaciones de colegaje	Clima organizacional	Informe de Estudio de satisfacción	
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	Gestión de factores psicosociales	Documento de estrategias frente a la gestión de factores de riesgo psicosocial	Se genera la continuidad del programa ante la gestión de factores psicosociales y la prestación de servicio de educación de manera presencial.
		Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales	Soporte de las felicitaciones revisado trimestral	

COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes	Actualización cada año en la ruta de atención en salud mental para docentes.	El personal docente acepta y aplica la ruta de atención en salud mental
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico, ficha de talleres, etc)	El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental
		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	Listas de asistencias	
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom	Classroom, evidencia de tarea realizada.	El personal docente acepta y realiza la tarea del classroom
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico, ficha de talleres, etc)	El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental
		Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.	Listas de asistencias	
	5. Comisión de evaluación SG SST en temas de actualización en SST según contexto.	Creación de la comisión de evaluación de SST, según contexto	Acta de conformación y representantes.	Oficina central AE acepta y genera la directriz para el colegio
		Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio	Acta de reunión de comisión de evaluación SST	

	6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes	Informes de análisis de resultados y recomendaciones en estrategias.	
ACTIVIDADES	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.	\$ 0	Entrega de ruta de atención de salud mental para docentes.	
	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos	
	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)	El personal docente acepta y asiste a capacitación de ruta de atención a factor psicosocial
	2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	\$ 400.000	Registro de encuentros con representante ARL y fecha de capacitación,	La ARL apoya y brinda un asesor para que realice la capacitación con los docentes
	2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos	

	2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas,registro fotográfico)	El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental
	2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 60.000	Encuestas diligenciadas físicas de la capacitación en salud mental.	
	3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	\$0	Classroom, evidencia de tarea realizada.	Oficina central AE acepta y da acceso a la información pertinente de SG SST del colegio
	4.1Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc)	\$ 0	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos	
	4.2Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	\$ 300.000	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas,registro fotográfico)	El personal docente acepta y asiste a capacitación de inducción en SG SST
	4.3Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	\$ 0	Encuestas diligenciadas de la capacitación en SG SST	
	5.1Organizar los integrantes de la comisión y anualmente en qué fecha se reunirán.	\$ 0	Acta de conformación y representantes.	Se da continuidad a la comisión de evaluación de SG SST en el colegio.

	5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc) y dejar acta del encuentro.	\$ 60.000	Cronograma de plan anual de comité de bienestar laboral, acta de reunión, recursos necesarios.	
	6.1 Coordinación sección A y B con apoyo del COPASST y comité de convivencia laboral, realizarán al final de cada 2 semanas un encuestas a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo.	\$ 0	Análisis de encuesta sobre demandas del trabajo de los docentes.	El personal docente, coordinadoras sección A y B, COPASST y comité convivencia laboral, resuelve y se analiza la encuesta de demandas sobre el trabajo.

ETAPA 2.

DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO EN ADMINISTRACIÓN PARQUES DE BOGOTÁ IED, SITUADO EN LA LOCALIDAD DE BOSA

1. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

Diseño de un programa para la gestión de los factores psicosociales en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022 con los docentes, situado en la localidad de Bosa.

2. COBERTURA ESPACIAL

En este proyecto se presenta la propuesta de diseñar un Programa de gestión de factores psicosocial en el Colegio Parques de Bogotá IED, que hace parte de la organización alianza educativa dirigida por la asociación entre la Universidad de los Andes, el Colegio los Nogales, el Colegio San Carlos y el Gimnasio la Montaña que maneja once colegios en administración con 20 años de trayectoria llevando educación de calidad a los sectores más vulnerables de Bogotá, entre ellos el colegio en cuestión.

El Colegio Parques de Bogotá IED se encuentra ubicado en Bogotá, en la localidad de Bosa en el barrio Parques de Bogotá, dirección Calle 85 Sur # 94-55, correo electrónico colegioparquesdebogota@alianzaeducativa.edu.co, cuenta con una antigüedad de 2 años y 4 meses, actualmente su capacidad es de 1040 estudiantes desde jardín hasta grado once, conformado por una comunidad educativa en talento humano de 60 personas, brindando educación de carácter pública de calidad.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día, el colegio Parques de Bogotá I.E.D no cuenta con responsable de SST ya que este cargo estuvo en función del año 2020 al 2021 debido a pandemia y que se debía garantizar los protocolos de bioseguridad para el retorno de alternancia en 2021, es decir ellos solo se enfocaron en la atención de estudiantes y a su vez actualizar documentos en cada colegio. Actualmente, solo queda el cargo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG - SST) de oficina central alianza educativa, lo cual ha generado un retroceso significativo, ya que desde dicha oficina se diseña e implementa de una forma global, unificando los criterios para los 11 colegios en administración.

Dicho lo anterior, se evidencia que los documentos aportados para la presente propuesta están alejados del contexto del colegio como la Matriz de riesgo laboral, batería de riesgo psicosocial, manual de funciones y profesigramas, entre otros documentos.

Teniendo en cuenta lo anterior En el desarrollo del árbol de problemas podemos identificar tres raíces principales, la primera, hace relación al compromiso de la empresa con la gestión de los factores psicosociales que afectan a los colaboradores, esto se evidencia mediante: primero, el reto de los servicios complementarios de atención psicológica con los que contaban los trabajadores desde abril de 2020 hasta enero del 2021, y que estuvieron a cargo de un proveedor especializado.

En segundo lugar, se comprobó que hasta la fecha no existe un documento oficial, procedimiento, protocolo, instructivo por parte de la empresa que permita al personal identificar, direccionar o remitir colaboradores que requieran atención psicológica.

En tercer lugar, el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el alcance de este, ya que como se mencionó en el contexto, se retiraron los cargos responsables de Seguridad y salud en el trabajo que se desempeñaban para cada colegio cuyo resultado fue la centralización del sistema y su implementación generalizada (sin considerar el

contexto específico de cada institución) en los once colegios, además como se observa en la *Figura 2. Árbol de problemas* también se observó que documentalmente la Matriz de la identificación de peligros y valoración de riesgos se encuentra desactualizada al igual que el profesiograma, documentos que son clave para el desarrollo de estrategias para la gestión de los riesgos.

En de denotar, la capacidad de la organización para aportar información o dar respuesta a las solicitudes de datos referentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo del presente documento y las barreras de acceso a información de esta índole.

Por lo anterior, es importante resaltar que *“se requiere un amplio apoyo de la alta dirección para mantener la motivación de los participantes y evitar la desconexión del rol de la gerencia en el proceso de implementación (Bolis y Sznelwar, 2016).”*¹ cuando pasa esto, *“la gerencia se centrada en aspectos internos rutinarios, Control de lo existente, énfasis en costos y no estudia el contexto para definir estrategias, tampoco va orientada a innovar y asignar recursos a la generación de valor agregado.”*²

En cuanto a la segunda raíz, encontramos que un elemento importante a tener en cuenta fue el desarrollo del Estudio para la evaluación del riesgo psicosocial de acuerdo con las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 del 2019, desarrollado por la empresa Ventana Organizacional S.A.S en el año 2020 de forma asincrónica con apoyo audiovisual y asistencia remota para los 235 participantes trabajadores de Alianza Educativa, de los cuales 45 estaban vinculados con el Colegio Parque de Bogotá IED.

Mencionado lo anterior, es de aclarar que este estudio estuvo enmarcado dentro de las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Dentro de los hallazgos del estudio se encuentra que el liderazgo y las relaciones sociales, el

control sobre el trabajo, las recompensas y las demandas de trabajo (para el cuestionario tipo B) son factores protectores, mientras que el principal factor de riesgo también son las demandas de trabajo para el cuestionario.

En esta raíz también se consideraron los esquemas de capacitación ineficientes por su reducido impacto en la recordación de los colaboradores, además las actividades de bienestar se catalogan como enfocadas a aspectos diferentes a las de promoción de ambientes y espacios de trabajo seguros y afables.

La tercera y cuarta raíz relacionan las condiciones propias del trabajo de los docentes, los efectos psicosociales de la pandemia y post pandemia en los mismos, hecha esta salvedad, . *“Un estudio árabe reciente ha indicado que esta crisis ha provocado que los docentes sufran problemas que a menudo están relacionados con una situación de pandemia, como ansiedad, depresión, violencia doméstica y divorcio, todo lo cual restringe su capacidad para enseñar adecuadamente”*³.

El perfil de los estudiantes, en su mayoría niños y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad, el manejo de grupos de estudiantes numerosos, la mayoría de las veces más de 30 estudiantes, además de jornadas de trabajo extendidas como lo refieren algunos educadores y demandas propias del rol docente son sustento para explicar la composición de los factores psicosociales y su impacto en la seguridad y salud.

En cuanto a las consecuencias, estas se organizan en tres grandes ramas, la primera agrupando los efectos sobre la salud, la segunda refiere al impacto en la organización y la productividad, mientras que la tercera refiere a los cambios conductuales.

Por lo anterior, *“El sector de la educación es uno de los más afectados por el ausentismo laboral, ya que el docente, dentro de su permanencia en el aula de clase está atendiendo las necesidades académicas, convivenciales y psicológicas de un número considerado de estudiantes. En este sentido, y de acuerdo con las investigaciones realizadas, las enfermedades*

osteomusculares, psíquicas, nerviosas y las relacionadas con la voz, son las más comunes entre los docentes. Entre las enfermedades psíquicas y nerviosas; el estrés, la depresión y la ansiedad están dentro de los primeros lugares que ocasionan ausentismo, seguido de las molestias de la faringe, la hipoacusia, trastornos en columna vertebral y aparato circulatorio.”⁴

Como se afirmó anteriormente es necesario contar con los datos de ausentismo laboral, enfermedad y accidentes laborales, para determinar la productividad de la población, la efectividad de los programas de prevención y promoción en lo que refiere a accidentes del trabajo y enfermedades laborales (ATEL) entre otros factores que nos afecta al no contar con los datos o el acceso a los mismos, como lo es el caso presente en la población de docentes del colegio.

4. JUSTIFICACIÓN

Hay que subrayar, esta propuesta de diseño de un programa para la gestión de factores psicosociales en docentes es un avance significativo en aportes sociales tanto para la empresa como para sus colaboradores, específicamente esta población en mención. Hecha esta salvedad, es importante trabajarlo desde el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG - SST) para la prevención de los peligros presentes en la población que según la matriz de riesgo refiere que son los psicosociales.

Dicho lo anterior, *“En ocasiones el entorno laboral va en contra de las expectativas del trabajador apareciendo el riesgo psico laboral, representado en: estrés laboral y patologías de salud mental. La relación entre estrés y salud mental ha sido explorada en docentes de educación superior pero no en otros niveles”⁵.*

Apoyando lo anterior, *“el informe de estudio Nacional de Enfermedades Mentales de Colombia del año 2003 reportó una alta prevalencia en cuanto a las incapacidades de origen psiquiátrico, sobresaliendo los trastornos de ansiedad (19,3%) y la encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo del 2007 encontró que entre el 20 al 30% manifestaron altos niveles de estrés entre la*

población laboralmente activa, siendo esto de gran importancia para la investigación, teniendo como finalidad evaluar si se presentaba estrés laboral y las consecuencias en salud mental en docentes de un colegio de Colombia”⁵

En consecuencia, el camino es la prevención de riesgos psicosociales desde la docencia ejercida en grados de primaria y secundaria, por ello se enfatiza los beneficios para la empresa tales como : disminuir los índices de ausencia laboral, incapacidades por enfermedad laboral, reducir la pérdida de mano de obra calificada y procesos educativos con estudiantes debido a la rotación o renuncia al cargo y aumento en la productividad.

Por parte de los docentes se busca sentido de pertenencia rol, recibir atención y capacitación frente a salud mental que es un riesgo que tanto los aqueja, mejorar su calidad de vida y a su vez la vida familiar, también hablamos de un clima organizacional afable.

5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un programa para la gestión de los factores psicosociales en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022 con los docentes, situado en la localidad de Bosa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer compromiso de la alta gerencia para la gestión de los factores psicosociales en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022 con los docentes, situado en la localidad de Bosa.
- Determinar acciones para promoción de la salud y prevención de la enfermedad por medio de intervención de los factores psicosociales en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022 con los docentes, situado en la localidad de Bosa.
- Establecer factores protectores ante el riesgo en factores psicosociales partiendo de la

gestión de estos en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022 con los docentes, situado en la localidad de Bosa.

- Elaborar acciones para la gestión de los efectos psicosociales de la pandemia en los docentes del colegio en administración Parques de Bogotá I.E.D en el año 2022, situado en la localidad de Bosa.

6. METAS

1. Determinar acciones para promoción de la salud y prevención de la enfermedad por medio de intervención de los factores psicosociales en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D con los docentes al mes de noviembre del 2022.
2. Establecer factores protectores ante el riesgo en factores psicosociales partiendo de la gestión de estos en el colegio de administración Parques de Bogotá I.E.D con los docentes para el año 2023.
3. Elaborar acciones para la gestión de los efectos psicosociales de la pandemia en los docentes del colegio en administración Parques de Bogotá I.E.D en semana de desarrollo institucional en enero del año 2023.

7. POBLACIÓN OBJETIVO

Importa, y por muchas razones referir que la población sujeto son los docentes del colegio parques de Bogotá IED, ya que son los que afectan en mayor medida los factores psicosociales y serán beneficiarios directos de este diseño, pero a su vez también hay beneficiarios indirectos como Rector, coordinadores, Orientadores escolares (psicólogas), COPASST, Comité de convivencia laboral de Alianza educativa, ARL Sura, estudiantes, líder de SST oficina central Alianza Educativa y padres de familia.

Dicho lo anterior, esta población beneficiaria indirecta van a gozar de un servicio de educación de calidad desde un enfoque humanístico y apoyando lo anterior, las autoras *Cecilia B y Caroline A* ⁶

refieren que “*El objetivo es crear un lugar de trabajo que sea estimulante, motivador, de apoyo y lo suficientemente gratificante para la fuerza laboral, con la esperanza de generar compromiso, creatividad, lealtad a la empresa y mayor competencia como resultado de que los empleados deseen permanecer más tiempo*”

8. OPERACIONALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

De acuerdo con la *Tabla 16. Operacionalización de actividades*, se han identificado las actividades requeridas para la ejecución de la propuesta y a cada una de ellas se ha descrito un periodo estimado de desarrollo de las actividades y la respectiva evidencia que se genera.

Tabla 16. *Operacionalización de actividades.*

ACTIVIDADES	NIVEL	TIEMPO	RECURSOS
1.1. Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante riesgo psicosocial focalizado a la docencia.	Prevención Primaria / Prevención Secundaria	Junio - Julio del 2022	Entrega de ruta de atención de salud mental para docentes.
1.2. Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante riesgo psicosocial	Promoción	agosto 2022	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
1.3. Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante riesgo psicosocial	Promoción	septiembre 2022	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)

2.1. Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	Promoción	septiembre 2022	Registro de encuentros con representante ARL y fecha de capacitación,
2.2. Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	Promoción	septiembre 2022	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
2.3. Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	Promoción	octubre 2022	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
2.4. Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Promoción	noviembre 2022	Encuestas diligenciadas físicas de la capacitación en salud mental.
3.1. Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	Promoción	enero 2023	Classroom, evidencia de tarea realizada.
4.1. Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	Promoción	enero 2023	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
4.2. Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	Promoción	enero 2023	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)

4.3. Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Promoción	febrero 2023	Encuestas diligenciadas de la capacitación en SG SST
5.1. Organizar los integrantes de la comisión de evaluación SST y anualmente en qué fecha se reunirán, con la participación del COPASST y Comité de convivencia laboral	Promoción	febrero 2023	Acta de conformación y representantes.
5.2. Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.) y dejar acta del encuentro.	Promoción	junio 2023	Cronograma de plan anual de comité de bienestar laboral, acta de reunión, recursos necesarios.
6.1. Coordinación sección A y B, realizarán al final de cada 2 semanas una encuesta a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo esto será apoyado por el comité de convivencia laboral y COPASST, para su seguimiento.	Promoción	marzo 2023	Análisis de encuesta sobre demandas del trabajo de los docentes.

9. METODOLOGÍA

Las metas y sus respectivas actividades que han sido determinadas por la metodología de marco lógico tienen asignado un responsable, un periodo de ejecución y evidencias de su desarrollo.

Este cuadro traduce la meta de la propuesta, en compromisos y resultados medibles de la gestión necesaria para la materialización de la propuesta en el colegio.

Tabla 17. *Entregables, actividades y sus evidencias.*

META	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO	EVIDENCIA
Se entrega el diseño de la ruta ante atención de factores psicosocial al 100%	1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante factores psicosociales focalizado a la docencia.	Líder SST	Junio - Julio del 2022	Entrega de ruta de atención de salud mental para docentes.
Se genera los recursos necesarios para llevar a cabalidad la capacitación	1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante factores psicosociales	Líder SST	agosto 2022	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
El personal docente acepta y asiste a capacitación de ruta de atención a factor psicosocial	1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante factores psicosociales	Equipo directivo del colegio	septiembre 2022	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
La ARL apoya y brinda un asesor para que realice la capacitación con los docentes	2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	ARL SURA	septiembre 2022	Registro de encuentros con representante ARL y fecha de capacitación,
Se genera los recursos necesarios para llevar a cabalidad la capacitación	2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	ARL SURA	septiembre 2022	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos

El personal docente acepta y asiste a capacitación salud mental	2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	ARL SURA	octubre 2022	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
Se logra recolectar al 100% de encuestas y su análisis	2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Líder SST	noviembre 2022	Encuestas diligenciadas físicas de la capacitación en salud mental.
Oficina central AE acepta y da acceso a la información pertinente de SG SST del colegio	3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	Auxiliar de sistemas, Líder SST y Talento humano.	enero 2023	Classroom, evidencia de tarea realizada.
Se genera los recursos necesarios para llevar a cabalidad la capacitación	4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	Líder SST	enero 2023	Ficha taller de la capacitación a realizar, gestionando recursos
El personal docente acepta y asiste a capacitación de inducción en SG SST	4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	Rector y líder de SST	enero 2023	Registros de capacitaciones sesiones realizadas (Actas, registro fotográfico)
Se logra recolectar al 100% de encuestas y su análisis	4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Líder SST	febrero 2023	Encuestas diligenciadas de la capacitación en SG SST

Se da continuidad a la comisión de evaluación de SST en el colegio.	5.1 Organizar los integrantes de la comisión de evaluación SST y anualmente en qué fecha se reunirán, con la participación del COPASST y Comité de convivencia laboral	Líder SST, equipo directivo, COPASST y comité de convivencia laboral	febrero 2023	Acta de conformación y representantes.
Se genera los recursos necesarios para llevar a cabalidad la capacitación	5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.) y dejar acta del encuentro.	Líder SST, equipo directivo, COPASST y comité de convivencia laboral	junio 2023	Cronograma de plan anual de comité de bienestar laboral, acta de reunión, recursos necesarios.
El personal docente y comité directivo resuelve y se analiza la encuesta de demandas sobre el trabajo.	6.1 Coordinación sección A y B, realizarán al final de cada 2 semanas una encuesta a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo esto será apoyado por el comité de convivencia laboral y COPASST, para su seguimiento.	Coordinadoras sección A y B, comité de convivencia laboral y COPASST	marzo 2023	Análisis de encuesta sobre demandas del trabajo de los docentes.

10. RECURSOS Y PRESUPUESTO

1. Recursos humanos

Los perfiles, profesionales, roles y recurso humano en general que se requieren para la ejecución de las actividades se listan a continuación en la Tabla 18, donde se identifican la cantidad de personal y el costo estimado, es importante aclarar que algunos de los recursos hacen parte de la planta de la institución por lo que se verificar, asignar y distribuir actividades y responsabilidades a cada rol en el marco del desarrollo de la propuesta del programa de gestión de factores psicosociales.

Tabla 18. *Recurso humano requerido para la ejecución de la propuesta.*

ACTIVIDAD QUE DESARROLLARÁ	PERSONAL REQUERIDO	CANTIDAD	COSTO ESTIMADO
1.1 Revisión y documentación para la construcción de la ruta ante factores psicosociales focalizado a la docencia.	Líder SST	1	\$ -
1.2 Planeación y preparación de sesión de socialización de la ruta de atención ante factores psicosociales	Líder SST	1	\$ -
1.3 Realización de sesión de socialización sobre la ruta de atención ante factores psicosociales	Equipo directivo del colegio	3	\$ 300.000
2.1 Apoyo ARL Capacitación sobre el riesgo y asesorías psicosocial	ARL SURA	1	\$ 400.000

2.2 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	ARL SURA	1	\$ -
2.3 Realización Sesión salud mental focalizado a la educación con los docentes	ARL SURA	1	\$ 300.000
2.4 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Líder SST	1	\$ 60.000
3.1 Creación de la carpeta de SG SST por colegio y subir los documentos pertinentes.	Auxiliar de sistemas, Líder SST y Talento humano.	3	\$ -
4.1 Preparar capacitación (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.)	Líder SST	1	\$ -
4.2 Realización Sesión inducción al SG SST con material específico del colegio por su contexto.	Rector y líder de SST	2	\$ 300.000
4.3 Medir la efectividad de la capacitación con verificación de saberes.	Líder SST	1	\$ -
5.1 Organizar los integrantes de la comisión de evaluación SST y anualmente en qué fecha se reunirán, con la participación del COPASST y Comité de convivencia laboral	Líder SST, equipo directivo, COPASST y comité de convivencia laboral	20	\$ -
5.2 Preparar la reunión (Materia, Logística, asistentes, ficha taller, etc.) y dejar acta del encuentro.	Líder SST, equipo directivo, COPASST y comité de convivencia laboral	20	\$ 150.000

6.1 Coordinación sección A y B, realizarán al final de cada 2 semanas una encuesta a los docentes frente a aspectos de satisfacción en cumplimiento de jornada laboral, demanda de carga mental y emocional, relación extralaboral en el trabajo esto será apoyado por el comité de convivencia laboral y COPASST, para su seguimiento.	Coordinadoras sección A y B, comité de convivencia laboral y COPASST	18	\$ 150.000
		TOTAL	\$ 1.660.000

2. Infraestructura, equipos y materiales

En la Tabla 19, se realiza la estimación de los recursos y el costo de los insumos que se requieren para la ejecución de las intervenciones propuestas.

Tabla 19. Costo de los elementos para la materialización de la propuesta.

RECURSO	CANTIDAD DE MATERIALES	COSTO UNITARIO (\$)	COSTO TOTAL ESTIMADO
Resma de papel tamaño oficio	2	\$ 20.000	\$ 40.000
Refrigerios 1ra capacitación	40	\$ 8.000	\$ 320.000
Refrigerios 2da capacitación	40	\$ 8.000	\$ 320.000
Reunión comisión de evaluación de SST	20	\$ 8.000	\$ 160.000

Capacitación demanda de trabajo	18	\$ 8.000	\$ 144.000
Creación carpeta drive SG SST, computadores	1	Se cuenta en la institución.	\$ -
Docentes	40	Se cuenta en la institución.	\$ -
Auditorio	1	Se cuenta en la institución.	\$ -
Videobeam	1	Se cuenta en la institución.	\$ -
Computadores encuesta	40	Se cuenta en la institución.	\$ -
Portátil para auditorio	1	Se cuenta en la institución.	\$ -
Estudiantes de Especialización de SST	2	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000
		TOTAL	\$ 4.984.000

11. INDICADORES Y EVALUACIÓN

A continuación, en la Tabla 20, se presentan los fines, propósitos y componentes desarrollados a través del marco lógico, y a los cuales se les asignaron indicadores y métricas que permitan determinar la eficacia y efectividad de las estrategias propuestas. Los indicadores definidos están enmarcados dentro de un espacio temporal sobre el cual se estima verificar los resultados en salud de la población por las intervenciones propuestas.

Tabla 20. *Tabla de indicadores para la evaluación de la gestión.*

NIVEL	Nombre del indicador	Formula de indicador	Indicador definido
FIN	Incidencia de patologías asociadas a la salud mental de origen laboral	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo (t)} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo (t)}) \times 100.000$	Diagnósticos de enfermedades laborales. Indicador aplicado para diagnósticos de Burnout, Estrés laboral, Episodios de ansiedad, Episodios de depresión.
	Prevalencia de de patologías asociadas a la salud mental de origen laboral	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo (t)} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo (t)}) \times 100.000$	Diagnósticos de enfermedades laborales. Indicador aplicado para diagnósticos de Burnout, Estrés laboral, Episodios de ansiedad, Episodios de depresión.
	Tasa de ausentismo	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) \times 100$	Ausentismo Laboral
	Productividad docente	$(\text{Número de entregables desarrollados a tiempo} / \text{Número de entregables y actividades asignadas en el periodo (t)}) \times 100$	Productividad
	Disminución de la rotación del personal	$(\text{Número de trabajadores que son retirados del colegio en el periodo (t)} / \text{Total de trabajadores activos al inicio del periodo (t)}) \times 100$	Rotación del personal
	Percepción de dominio en la interfaz familia-trabajo	Promedio valor de respuestas en evaluación de interfaz familia -trabajo	Relación familia-trabajo

	Percepción del relacionamiento entre colegas	Promedio valor de respuestas en evaluación de relaciones con colaboradores	Clima organizacional
PROPÓSITO	Diseño de un programa de gestión de factores psicosociales para la población docente del colegio Parques de Bogotá IED	-	Gestión de factores psicosociales
			Aumento de Felicitaciones en cuanto a la gestión de factores psicosociales
COMPONENTES	1. Esquema ante la atención en salud mental para docentes del colegio	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Entrega del diseño de la ruta ante la atención de salud mental en docentes
	2. Plan de capacitación frente salud mental para los docentes.	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.
		(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.
	3. Opción de crear una carpeta en el classroom por colegio frente a los documentos del SG SST.	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Acceso a información de SG SST actualizado, Classroom
	4. Programa de capacitación frente al SG SST según el contexto del colegio.	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Ejecución de capacitación en salud mental para docentes.
		(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Asistencia a capacitación en salud mental para docentes.
	5. Comisión de evaluación SST en temas de actualización en SST según contexto.	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Creación de la comisión de evaluación de SST, según contexto

		(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Aprobación de documentos del SG SST según contexto colegio
	6. Programa de ajustes en demandas sobre el trabajo	(Número de entregables o actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) x 100	Diligenciamiento de encuestas frente a demandas del trabajo, en población docentes

CONCLUSIONES

- El compromiso de la gerencia es un pilar fundamental en el desarrollo de la propuesta, pero no únicamente de Alianza Educativa, si no de cada Colegio.
- Existe un impacto entre los medios de comunicación de información de la institución con la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
- Como organización y basados en los resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales, se debe establecer medidas correctivas sobre todos aquellos factores de Riesgo (Demandas sobre el trabajo) y medidas preventivas sobre los factores Protectores (Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre el trabajo, Recompensas)
- De acuerdo con el análisis de resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial el mayor impacto se genera en los factores intralaborales
- La participación de los docentes es un determinante crucial, para ofrecer un servicio de calidad en educación pública, como lo que quiere ofrecer alianza educativa en cada colegio.
- No se toma en cuenta la condición extralaboral arrojada en la batería de riesgo psicosocial de transporte de casa a trabajo y viceversa, ya que dicho instrumento se elaboró en época de pandemia y toda la comunidad educativa trabajaba desde sus casas.

RECOMENDACIONES

- Establecer dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo general de Alianza Educativa, actividades específicas para cada colegio que permitan garantizar la efectividad de los procesos del sistema.
- Reevaluación del modelo actual de ejecución de la Batería de Riesgos psicosociales, donde se garantice la cobertura de los trabajadores y la periodicidad de la evaluación según lineamientos de la Resolución 2404 de 2019 acciones para cada uno de los Colegios
- De acuerdo con los lineamientos del SG-SST y los Sistemas Integrados de Gestión es importante garantizar la comunicación, disponibilidad e idoneidad de información en materia de riesgos laborales.
- Generar a nivel institucional el proceso de gestión del cambio orientado hacia la gestión de riesgos, especialmente laborales.
- Desarrollo de actividades de Promoción y Prevención en salud mental dentro del plan anual de Seguridad y salud en el trabajo
- Desarrollar un Programa de Vigilancia Epidemiológica que se integre al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Incluir dentro del SGSST un componente de hábitos saludables (Metodología Solve) por su impacto y relación con el desarrollo de hábitos de vida saludable, higiene del sueño, nutrición, actividad física, consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Amin Yazdania,b,c,d,ÿ, Richard Wellsb. Barreras para la implementación de cambios exitosos para prevenir los trastornos musculoesqueléticos y cómo abordarlos sistemáticamente. Elsevier. 2018;páginas 1-19.
2. Gloria Ortiz. ¿Cuáles son las principales barreras existentes en las pymes durante la implementación de los sistemas integrados de gestión? .Universidad Militar Nueva Granada.[Internet]. 2015 [30/04/2022];páginas 1- 24. Disponible en:<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6372/Cuales%20son%20las%20principales?sequence=1>.
3. Naiara Ozamiz, Naiara Santxo, Nahia Mondragón, María Santamaría. The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching.Frontier in Psychology .[Internet]. 2021 [30/04/2022];Disponible en:<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.620718/full>
4. Rosa Leguizamón. Implicaciones del ausentismo laboral de los Docentes en la Institución Educativa Distrital de la localidad de Engativá. FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA [Internet]. 2019 [28-03-2022]; 25-49. Disponible en: <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/7475/1/077784-2019-II-GTH.pdf>
5. Astrid CG, Claudia MS, Liliana P. Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(4), Dic 2014, pp 30-32 Derechos de copia© Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia).
6. Cecilia B, Caroline A. Título del capítulo: Factores psicosociales y participación de los trabajadores. Ubiquity Press [Internet]. 2022 [05-05-2022]; 1 - 19. Disponible en: <http://www.jstor.com/stable/j.ctv3t5qtf.10>
7. Cecilia B, Caroline A. Título del capítulo: Factores psicosociales y participación de los trabajadores. Ubiquity Press [Internet]. 2022 [05-05-2022]; 1 - 19. Disponible en: <http://www.jstor.com/stable/j.ctv3t5qtf.10>