



**ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: “UN PROGRAMA PARA LOS DOCENTES  
DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ I y II PERIODO 2018”**

**INTEGRANTES:**

**JUAN DIEGO ESLAVA GUTIÉRREZ  
ZULLEY FERNANDA MÉNDEZ OSORIO**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

**BOGOTÁ**

**2019**

**ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: “UN PROGRAMA PARA LOS DOCENTES  
DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ I y II PERIODO 2018”**

**Autores:**

**Juan Diego Eslava Gutiérrez  
Zulley Fernanda Méndez Osorio**

**Objetivo General**

Propender por el mejoramiento de los entornos laborales saludables de los docentes del Colegio Parroquial San José.

**Objetivos Específicos**

- Promover el ambiente físico de trabajo saludable con el fin de minimizar los riesgos en los espacios de trabajo de los docentes.
- Contribuir con el mejoramiento del entorno psicosocial de trabajo para reducir las situaciones de conflicto y factores estresores en los docentes.
- Fomentar los Recursos Personales de Salud de los docentes a fin de propender por el mejoramiento de sus estilos de vida saludables.

**Palabras Clave:** Bienestar laboral, Entornos Laborales Saludables, Programa.

## RESUMEN

La actividad laboral es donde las personas ocupan la mayor parte de su tiempo, las instituciones tienen el deber y el reto de desarrollar procesos que faciliten el progreso integral de sus colaboradores, de esta manera cada organización debe propender por la salud y bienestar laboral de los mismos.

Es así como esta intervención tiene por finalidad la creación de un Programa que propenda por el cuidado de las y los docentes del Colegio Parroquial San José, dando respuesta a las necesidades de la población a intervenir, contribuyendo con la mejora del bienestar respecto a sus Ambientes Físicos de Trabajo Saludables, Entornos Psicosociales de Trabajo Saludables y Recursos Personales de salud en los espacios de Trabajo.

Palabras Clave: Bienestar laboral, Entornos Laborales Saludables, Programa.

## **ABSTRAC**

The work activity is where people occupy most of their time, institutions have the duty and the challenge of developing processes that facilitate the overall progress of their employees, in this way each organization must strive for the health and well-being of the employees same.

This is how this intervention aims to create a program that encourages the care of the teachers of the San José Parochial College, responding to the needs of the population to intervene, contributing to the improvement of physical, mental and Social. It starts with the diagnosis of needs on the work environments to which they are exposed and the subsequent appropriation of the Healthy Work Physical Environments, Healthy Work Psychosocial Environments and Personal Health Resources in the work spaces.

Key words: Labor Welfare, Healthy Work Environments, Program.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser la Guía, acompañar mi camino día a día, brindarme la fuerza y fortaleza para culminar este proceso.

A mi familia por su amor, fortaleza, dedicación y apoyo absoluto. Especialmente a mi mami y abuela por estar siempre y en cada momento para mí, a mi hermanito por ser quien no me deja desfallecer, para quien busco ser ejemplo con este y futuros logros, a mi abuelo que desde el lugar en que se encuentre siempre es esa luz y sé que esta junto a mí. A mi tío y tía que a pesar de la distancia son incondicionales y a cada persona que en el camino se ha cruzado, personas importantes de mi vida que me brindaron su apoyo, paciencia y compañía.

Finalmente, a la academia por el conocimiento brindado y a cada uno de los docentes que con su experiencia y sabiduría dejaron un granito que contribuye en mí, no solo en lo académico sino lo más importante como persona.

Zulley Fernanda Mendez Osorio

A los que me tuvieron paciencia en todo el proceso.

Juan Diego Eslava Gutiérrez

## Contenido

RESUMEN .....	viii
ABSTRAC.....	ix
AGRADECIMIENTOS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
<b>1. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>1</b>
Diagnóstico Social Situacional.....	1
1.1. Primer nivel de análisis .....	1
1.1.1. Marco Referencial Teórico.....	1
1.1.2. Marco Referencial Institucional.....	8
1.2. Segundo Nivel de Análisis .....	16
1.2.1. Análisis de la situación.....	17
1.2.2. Matriz de descripción de problemas.....	17
1.2.3. Matriz de Vester.....	22
1.3. Tercer Nivel de Análisis .....	24
1.3.1. Focalización del problema.....	24
1.4. Cuarto nivel de análisis .....	26
1.4.1. Análisis de la población.....	26
1.4.2. Antecedentes del problema.....	27
1.4.3. Respuesta institucional.....	29
1.5. Construcción de la imagen objetivo.....	29
1.5.1. Imagen objetivo.....	29
1.5.2. Planteamientos de alternativas.....	30
<b>2. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA .....</b>	<b>31</b>
2.1. Proyecto Social en el contexto global.....	31
2.2. Diseño del Programa.....	32
2.2.1 Descripción del problema.....	32
2.2.2. Objetivos.....	33
2.2.3. Población/ Localización.....	34
2.2.4 Metas.....	35
2.2.6 Presupuesto.....	38

3. EJECUCIÓN .....	39
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	47
4.1. Desarrollo de la Evaluación Docente .....	48
4.2. Resultados de la evaluación.....	49
4.3. Indicadores de logros.....	50
3.3.1 Conclusiones de la evaluación. ....	52
5. CONCLUSIONES.....	53
Desde el Trabajo Social .....	53
6. RECOMENDACIONES.....	54
7. BIBLIOGRAFIA.....	55
8. ANEXOS .....	58
8.1. Instrumento de diagnóstico respecto al bienestar laboral del Colegio Parroquial San José.....	58
8.2. Instrumento perfil sociodemográfico .....	60
8.3. Programa ELS .....	61
8.4. Infografías .....	72
8.4.1. Cuerpo sano, mente sana .....	72
8.4.2. Reglas de salón.....	73
8.4.3. Entornos Laborales Saludables .....	73
8.5. Instrumento de evaluación docente.....	74
8.6. Proceso.....	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Mapa Ubicación Institucional</i> .....	9
<b>Figura 2.</b> <i>Árbol de problemas. Jerarquización del problema</i> .....	25
<b>Figura 3.</b> <i>Imagen Objetivo</i> .....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Marco Legal</i> .....	14
Tabla 2. <i>Matriz de descripción de problemas</i> .....	17

Tabla 3. <i>Matriz de Vester</i> .....	22
Tabla 4. <i>Actores involucrados</i> .....	27
Tabla 5. <i>Metas para la intervención</i> .....	35
Tabla 6. <i>Cronograma</i> .....	36
Tabla 7. <i>Presupuesto</i> .....	38
Tabla 8. <i>Escala de valores evaluación docente</i> .....	48
<b>Tabla 9.</b> <i>Variables de la evaluación docente</i> .....	49
Tabla 10. <i>Indicadores de logros y resultados</i> .....	51



## INTRODUCCIÓN

La actividad laboral es donde las personas ocupan la mayor parte de su tiempo, las instituciones tienen el deber y el reto de desarrollar procesos que faciliten el progreso integral de sus colaboradores, de esta manera cada organización debe propender por la salud y bienestar laboral de los mismos.

Es por esto que el presente proyecto de intervención está enfocado en los Entornos Laborales Saludables retomando como referente el modelo de la Organización Mundial para la Salud.

Es así como esta intervención tiene por finalidad la creación de un Programa que propenda por el cuidado de las y los docentes del Colegio Parroquial San José, dando respuesta a las necesidades de la población a intervenir, contribuyendo con la mejora del bienestar respecto a sus Ambientes Físicos de Trabajo Saludables, Entornos Psicosociales de Trabajo Saludables y Recursos Personales de salud en los espacios de Trabajo.

Como guía Metodológica, se retoma a los Autores María del Socorro Candamil y Mario Hernán López Becerra con su libro “Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social, Guía para la identificación, formulación, evaluación y puesta en marcha”. Desde allí se da el proceso de ejecución por medio de las etapas de Diagnóstico, Planeación, Ejecución y Evaluación.

Luego de ello, el proceso se divide en las siguientes fases para la explicación de su desarrollo:

Fase Exploratoria: Donde se incluye el primer acercamiento con la población, el diagnóstico de los aspectos relevantes para el desarrollo de la intervención, y la conformación del comité de Entornos Laborales Saludables.

Fase Exploratorio- Formativa: Se le da este nombre, puesto que al mismo tiempo que se le brindaba los conocimientos básicos sobre Entornos Laborales Saludables a los docentes, se seguía profundizando en los diagnósticos por cada ítem tratado. De esa manera, se retoman los temas de: Ambiente Físico de Trabajo (Riesgos y Bienestar físico), Entorno Psicosocial de Trabajo (Cultura organizacional, factores estresores, respeto, tolerancia y comunicación) y Recursos Personales para la Salud en el espacio de Trabajo (Promoción de actividad física, descanso y alimentación sana y redes institucionales).

Fase de Formación donde se dan a conocer los proyectos respectivos a las necesidades encontradas como lo son: Mi Proyecto de Vida el que va dirigido a Acciones encaminadas a la formación integral del docente.

Mi Entorno Saludable el cual busca garantizar por medio de las directivas los procesos de mejora continua, la seguridad y bienestar de los docentes en los espacios físicos de trabajo.

Mente Sana, Cuerpo Sano el cual Garantizar las condiciones de seguridad física, emocional y social de los docentes (habilidades, destrezas y comportamientos que permitan mejorar la calidad de vida).

Comprometidos con la Salud el cual busca la generación de Redes Interinstitucionales con Hospital de Fontibón, ARL, IDR D y la Cooperativa de la Institución.

Por último, se genera el proceso de evaluación y seguimiento donde se da la recolección de información y análisis por medio del cual se generan conclusiones y recomendaciones del proceso.

## **1. DIAGNÓSTICO**

### **Diagnóstico Social Situacional**

En cuanto al diagnóstico del Proyecto, este corresponde a “un proceso de recolección, análisis, interpretación y sistematización de información que implica conocer y comprender problemas y/o necesidades dentro de un contexto determinado” (Candamil, citando a Aguilar y Ander, 2001) En este caso, se realizará el diagnóstico a los docentes del Colegio Parroquial San José con el fin de orientar un programa que supla las necesidades y de solución a las problemáticas que los aquejan en los entornos laborales saludables.

#### **1.1. Primer nivel de análisis**

##### **1.1.1. Marco Referencial Teórico.**

La presente intervención social está orientada bajo los lineamientos de los autores metodológicos María del Socorro Candamil Calle y Mario Hernán López Becerra en su libro: “Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social, Guía para la identificación, formulación, evaluación y puesta en marcha” (María del Socorro Candamil Calle, 2004), quienes en su metodología propone 4 fases para el desarrollo del proyecto las cuales son Diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación y con base a las cuales se lleva este proceso.

De igual manera, este proyecto se basará en el Modelo de la OMS de Entornos Laborales Saludables, el cual brinda parámetros con el fin de diseñar e implementar el Programa de Entornos Laborales Saludables en la Institución Colegio Parroquial San José.

Para fundamentar teóricamente el programa de intervención, a continuación, se desglosan los principales conceptos que fundamentan al presente proceso. Se iniciará por la conceptualización de “Entorno Laboral Saludable”, de ahí en adelante se desarrollarán aspectos referentes a los objetivos de intervención.

#### ***1.1.1.1. La evolución del concepto de salud y trabajo.***

La salud laboral recibe cada vez más atención por parte de los investigadores, para la Organización Mundial de la Salud en 1948 "La salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia del mal o la enfermedad". Contemplando que es el estado saludable de la persona desde el punto de la calidad de vida y no simplemente desde la manifestación de síntomas o el padecimiento de enfermedades.

Así como el trabajo puede ser una fuente de peligro, enfermedad y factores de riesgo que genera deterioro en la salud de las personas afectaciones en cuanto a un decremento en los niveles de rendimiento, pérdida en la calidad de vida de las personas y su entorno, también mediante el trabajo las personas logran alcanzar una serie de satisfactores y uno de ellos es la salud. Podemos considerar al trabajo también como una fuente de salud.

Para ello se busca la promoción de la salud en el contexto laboral ya que esto suele fomentar el rendimiento del trabajador, así como conductas que son favorables tanto para la persona como para las organizaciones

### ***1.1.1.2. Entorno Laboral Saludable***

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.” (Salud, 2010)

### ***1.1.1.3. Modelo de Entorno Laboral Saludable***

Desde los Entornos Laborales Saludables se propende por promover y cuidar la salud, la seguridad y bienestar de los trabajadores. En este caso, se utilizará un modelo de la OMS el cual brinda los apartados principales a tener en cuenta para la creación de un programa de Bienestar. (World Health Organization, 2010). De esta manera, un entorno laboral saludable incide positivamente en la salud y bienestar de los docentes.

- Un “Ambiente Físico Laboral Saludable” es aquel que protege, provee y apoya el completo bienestar físico, mental y social de las personas. Para que esto resulte se debe trabajar basado en evidencia y en colaboración con los empleados para reconocer y evaluar los riesgos en el espacio de trabajo, la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, por medio de servicios de salud ocupacional, que

incluyan, apoyen y adopten a los trabajadores de mayor edad o que presentan enfermedades y /o discapacidades.

- El “Entorno Psicosocial del Trabajo Saludable”, se logra teniendo claridad en el reglamento, así como en el trabajo a realizar, existiendo de una cultura organizacional clara, respeto a los trabajadores, cero tolerancia a temas relacionados con la dignidad y el respeto a todos los trabajadores, comunicación en dos vías, dirección respetuosa, contratos estandarizados. Se debe abordar con la misma seriedad los riesgos psicosociales que los riesgos físicos entrenando a los trabajadores en técnicas de manejo del estrés, brindar capacitación a los trabajadores, en situaciones de conflicto y acoso laboral.
- Se entiende por “Recursos Personales de Salud en el Espacio de Trabajo” un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que una institución proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar y mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental.

Para lo anterior se debe Implementar campañas promocionales o competencias para promover la actividad física, el comer sano, proporcionar información clara referente al consumo de alcohol o sustancias psicoactivas. La institución debe velar por una asignación de horarios adecuada con el fin de que exista un descanso sano; Así como proporcionar servicios médicos confidenciales, como la visiometría,

audiometría, pruebas de VIH y demás exámenes que pueda revelar su estado de salud.

- Como último, la institución debe tener una conexión con la comunidad dentro de la cual opera. Esto se logra con el conocimiento y recursos proporcionados al entorno, evitando una contaminación medio ambiental, visual etc. asegurando y mejorando la seguridad en general.

#### ***1.1.1.4. Aspectos Motivacionales***

Diferentes estudios señalan la necesidad de estudiar a la comunidad educativa en el entorno donde lleva a cabo su actividad profesional, con el objetivo de detectar la influencia de diferentes factores y el cómo estos inciden en las diferentes dinámicas en el ámbito laboral; Tal como lo es la incidencia de la motivación definiéndose esta como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de logros organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Gallegos, 2018) lo cual permite a las instituciones logros a nivel de eficiencia y adaptabilidad en sus funciones pedagógicas.

La preocupación por parte de los docentes radica en la capacidad de apropiarse de nuevas habilidades para mejorar sus competencias, reduciendo la necesidad de ascenso en jerarquía dentro de la institución. A cambio de ello se busca la orientación hacia la adaptabilidad con el fin de disminuir aspectos como “el agotamiento físico, sobrecarga



emocional, sentimiento de indefensión, autoconceptos negativos, actitudes negativas y fracaso en el logro de objetivos esperados” ya sean a nivel profesional o institucional. como lo menciona (Sureda, 2002) citando a Calvete y Villa, 2002.

El estudio de la motivación en las instituciones se convierte en un factor importante, ya que es posible que se relacione directamente con la aceptación de los docentes hacia los cambios que se realizan en las instituciones. El liderazgo influye de manera importante en la motivación de los profesores, de ahí que se considere la idea de contar con líderes que manejen los pequeños grupos de forma adecuada y que motiven a los pedagogos para asumir cambios de mejor manera, viéndolos positivamente. Esto ayuda a disminuir la resistencia al cambio que se genera en la mayoría de las organizaciones.

En el trabajo de (Mónica García Rubiano, 2009) se cita a Robbins (1999) el cual define la motivación como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”, lo cual es importante para las instituciones, debido a las ventajas que representa para la actividad profesional. Asimismo, Richards (1990) catalogó la motivación como el grado en que se evalúa el desempeño en el trabajo, la capacidad de toma de decisiones, su creatividad y entusiasmo para realizar determinada actividad, su satisfacción en el cumplimiento de las funciones, el esfuerzo por cumplirlas y por último qué tan auto realizados se sienten al estar desempeñando determinado cargo.

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) plantean que la motivación crea la energía que incita, inspira, impulsa e influye a las personas a la acción. Es un proceso psicológico que estimula y sostiene el comportamiento. La motivación primaria se deriva de necesidades fisiológicas tales como la evitación del sueño, del hambre y del dolor, y la motivación secundaria se aprende e incluye en las necesidades de alto nivel que se pueden obtener dentro de una profesión.

Por otra parte, el estudio de la motivación ha generado diferentes tipos de teorías y modelos. Para tal efecto, se retoma a Kouzes y de Posner (1995) ya que logran identificar cinco comportamientos con los que se alcanzan las metas de la organización. Dentro de esos comportamientos se encuentran el desafío de ser innovadores, creativos, orientados al cambio y la toma de decisiones; la creación de una visión ideal para promover el entusiasmo; permitir a otros el trabajo en equipo, la confianza y autorizarles el desempeño en otras áreas para el alcance de objetivos; fijar modelos claros sobre estándares y valores; y animar las realizaciones de celebración apoyándolas.

Ryan y Deci (2000) plantean que la motivación surge de las metas a futuro y son contingentes con las tareas actuales, es una motivación instrumental y, por tanto, es extrínseca. Por otro lado, los teóricos de la perspectiva del tiempo futuro han demostrado en varias ocasiones las ventajas de adoptar metas a largo plazo, ya que perciben la utilidad de una tarea actual para una meta.

Por lo tanto, es un aspecto inherente a los trabajadores que impacta sobre los futuros procesos laborales de las personas que trabajan en una organización y afectan la forma en que los trabajadores, se apropian y asumen los cambios que se generen en la institución. Por medio del manejo de estos se puede llegar a realizar un aporte y un cambio en cuanto a las concepciones y el manejo de estos procesos, abriendo paso a la disminución de la resistencia al cambio, los cuales en diferente medida generan afectaciones a nivel individual como organizacional.

#### ***1.1.1.5. Teoría de las Relaciones Humanas***

Junto con lo anterior, se refuerza la idea del Bienestar Laboral por medio de la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual tiene como grandes exponentes a Elton Mayo y Abraham Maslow. Estos autores en sus teorías tratan la organización como grupos de personas y no como máquinas o simples operadores, también hace especial énfasis en los sentimientos y percepciones de las personas y no hace hincapié en las tareas o la tecnología. La Teoría de las Relaciones Humanas también cree en la autonomía del empleado, da confianza y apertura para los procesos y sobrepone las relaciones interpersonales entre las personas, en vez de acentuar la división del trabajo. (Mayo, 1938).

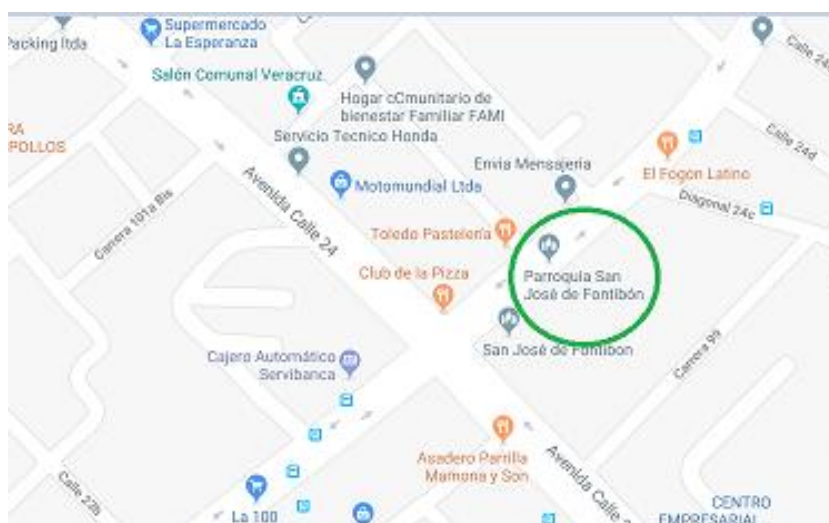
Esta teoría sustenta el proceso y horizonte del programa, vela por propender por las personas, puesto que al tener la motivación de un bienestar laboral dentro de la institución los profesores serán más eficaces y eficientes en sus labores.

#### **1.1.2. Marco Referencial Institucional.**

El Colegio Parroquial San José se encuentra ubicado en el Barrio Cofradía, Localidad Fontibón, en la dirección Av. 24 (esperanza) con Carrera 100, esquina. El sector del colegio es de tipo residencial, por ende, sus dinámicas suelen ser positivas para el ejercicio escolar, tanto dentro como fuera de la institución.

Los límites de la institución son la Av. Esperanza al sur, al norte con la Calle 25B, al oriente con la Carrera 99c y al occidente con la Carrera 100. Gracias a esta localización el colegio cuenta con múltiples accesos, ya que su estructura abarca toda la manzana.

**Figura 1.** *Mapa Ubicación Institucional*



*Fuente.* Google maps.

Se encuentra adscrito a la Fundación educativa Santiago apóstol, la cual, a través de su proyecto educativo, administra sus instituciones educativas bajo los mismos lineamientos evangélicos, para brindar una educación humana y cristiana de calidad desde el fortalecimiento de diferentes ejes. El Colegio Parroquial San José, se

sustenta como comunidad educativa de carácter privado y de orientación cristiana católica, de propiedad de la Diócesis de Fontibón, se proyecta como una dinámica empresarial para gestionar hombres y mujeres capaces de ser administradores y empresarios de su propio destino, encaminado al ejemplo de vida para las personas que lo rodean perfeccionando al mundo y a sí mismo. (TIC Makers S.A.S. 2016)

### **Horizonte institucional.**

Misión: El Colegio Parroquial San José de Fontibón, fiel a los valores del Evangelio y del Magisterio de la Iglesia, asume el compromiso de formar personas íntegras que desarrollen conciencia crítica, sentido ético, conocimiento científico y gestión empresarial para lograr ciudadanos con proyecto de vida que lideren procesos de cambio social.

Visión: Nos proyectamos como una comunidad educativa reconocida por la calidad de la formación académica y en valores humano cristianos, resaltando el espíritu científico e investigativo para dar respuesta las expectativas de la comunidad académica, ciudadana y empresarial, acorde a los avances científicos, tecnológicos y culturales.

La institución cuenta con unos objetivos generales los cuales se nombrarán a continuación:

- Obtener mediante procesos de mejoramiento continuo el cumplimiento de las políticas de calidad de la institución.

- Propiciar en la comunidad educativa un ambiente de convivencia, fundamentado en actividades de respeto, participación, equidad, tolerancia y humanización.
- Vivenciar la Filosofía y la Misión del colegio a través de las áreas del conocimiento, la formación permanente y el cumplimiento de los deberes y derechos.
- Incentivar el ejercicio de la participación en todas las actividades pedagógicas y democráticas de la comunidad educativa, con comunicación oportuna, clara y precisa.
- Propiciar el autocontrol de los educandos mediante una convivencia de orden, disciplina, respeto, excelentes relaciones y urbanidad.
- Promover el compromiso institucional de todas las personas que integran la comunidad educativa para el cumplimiento de las respectivas funciones.
- Definir normas disciplinarias, que basadas en los derechos constitucionales, faciliten un ambiente académico, democrático, pedagógico, científico y social.
- Promover la autoformación, la autoexigencia, la autodisciplina de los educandos, padres de familia y demás personas que conforman la Comunidad Educativa.

#### P.E.I

El proyecto Educativo Institucional “Formamos Empresarios con Valores” permite a las directivas y docentes del Colegio Parroquial San José de Fontibón proyectar a los estudiantes hacia su formación integral, fundamentados en principios y valores católicos y el desarrollo de competencias a fin de que sean ciudadanos con gran compromiso social. La educación empresarial es el fundamento de la propuesta que se

da a partir del aprendizaje y del diálogo de saberes, buscando un impacto social, una educación para la transformación de la realidad y no para la acomodación.

El Colegio Parroquial San José de Fontibón, fundamenta su trabajo pedagógico en el modelo dialogante. Este modelo se implementa con el fin de garantizar en los educandos un verdadero desarrollo integral que favorezca la capacidad de pensar mejor, amar mejor y actuar mejor. El propósito central del modelo dialogante es el de lograr el desarrollo integral de los estudiantes y no simplemente el aprendizaje. La finalidad última es la de garantizar mayores niveles de pensamiento, afecto y acción; es decir, “la humanización del ser humano”.

De acuerdo al Proyecto Educativo Institucional, el programa de Entornos Laborales Saludables y el Comité de Entornos Laborales Saludables se encuentran incluidos dentro del Componente Administrativo, en la misma línea del numeral de Salud Ocupacional, siendo este programa un numeral creado en colaboración con la Coordinadora General, Jurieth Camelo.

Tanto el programa como el Comité de Entornos Laborales Saludables, fueron incluidos en el Componente Administrativo, ya que, para las Directivas y Rector de la Institución, y conforme a la finalidad del proyecto, se aporta al bienestar laboral de los docentes y se acopla al modelo que se venía ejecutando para tal fin.

### ***Marco Referencial Profesional.***

Como se cita en Chaparro (2014), Angélica Herrera indica que el Trabajo Social en las instituciones se encarga de:

“Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable” (2004, p. 205).

A partir de la intervención desde Trabajo Social se debe rescatar la importancia a nivel de Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar con individuos, grupos y comunidades, partiendo de esto se genera la necesidad de generar procesos de intervención dirigidos a áreas laborales, ya que el trabajo se ha convertido en un espacio donde los sujetos convergen a diario, que al volverse rutinario surge la necesidad de formar ambientes satisfactorios para los colaboradores, que aporten en el desempeño laboral, consecución de objetivos institucionales y un bienestar integral.

Por otra parte, el Trabajo Social se destaca por sus diferentes funciones a nivel de planificación, ya que busca direccionar y organizar planes que contribuyan al alcance de objetivos respecto a las necesidades encontradas en los diferentes campos de acción. Todo lo anterior logrado por un proceso de análisis de la realidad y las fluctuaciones que está presente.



Es por ello que se propone la creación de un Programa de Entornos Laborales Saludables al interior del Colegio Parroquial San José que propenda por un ambiente laboral satisfactorio y que brinde condiciones dignas de trabajo, que inciden en la vida del docente tanto dentro como fuera de la institución.

### ***Marco Legal***

Delimitando las acciones a seguir y en coordinación a los temas a abordar a partir de la intervención a continuación se presenta la matriz de aspectos normativos:

**Tabla 1. Marco Legal**

Normatividad	Norma/ Ley	Definición
<b>Política Pública</b>	<b>Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo</b>	(2013-2021) Este proyecto se desarrolla en el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el gobierno nacional, para dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo (2001), la articulación con el plan decenal de Salud Pública en la dimensión “salud y ámbito laboral” y a las acciones desarrolladas e implementadas a través de los planes de salud ocupacional que le anteceden.
<b>Decreto</b>	<b>Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. (Función Pública, 2017)

<b>Ley</b>	<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Art 36</b>	<p>Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.</p> <p>Se plantea el Bienestar bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.</p>
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	<b>Art. 2.2.10.1 Programas de estímulos</b>	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
	<b>Art. 2.2.10.6.</b>	Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
	<b>Art. 2.2.10.8.</b>	Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades
<b>Código de ética de</b>	<b>Art. 12</b>	Compromisos fundamentales de los trabajadores sociales. Los compromisos fundamentales de los

<b>Trabajo Social</b>		<p>trabajadores sociales son:</p> <p>a) Ejercer la profesión teniendo como base los derechos humanos, buscando el bienestar y el desarrollo social.</p> <p>b) Orientar, promover y acompañar procesos de formación, participación, movilización y acción colectiva para el cumplimiento de las políticas públicas.</p> <p>c) Participar activamente en la formulación, desarrollo y evaluación de las políticas sociales, planes, programas y proyectos de bienestar.</p> <p>d) Promover la participación activa de los sujetos en planes, programas y proyectos educativos institucionales, de convivencia, prevención integral de las diferentes problemáticas, seguridad ciudadana, desarrollo productivo y descentralización, que tiendan a mejorar las condiciones sociales y a promover la justicia y el bienestar.</p> <p>e) Orientar y acompañar situaciones y sujetos sociales, con los procesos y métodos propios de la profesión.</p> <p>f) Identificar y sugerir cómo superar los imaginarios sociales excluyentes, discriminatorios y segregadores de la población.</p> <p>g) Promover y trabajar por la convivencia y la paz mediante procesos de intervención que busquen la consecución de la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición.</p>
-----------------------	--	--

*Fuente. Construcción propia*

*Esta tabla es una breve recopilación y explicación de las leyes que guían el proceso de intervención en el Colegio Parroquial San José.*

## **1.2. Segundo Nivel de Análisis**

### 1.2.1. Análisis de la situación.

De acuerdo con el primer encuentro con los 47 docentes del Colegio Parroquial San José y las reuniones con directivos del mismo, se identifica una serie de factores que son posiblemente el problema central.

A partir de ello se realiza la jerarquización de los problemas por medio de la aplicación de instrumentos pertinentes y que son parte esencial para el inicio de la metodología de intervención (Ver Anexo 1). Este instrumento se aplicó al personal docente y a los directivos presentes en la institución el día de su desarrollo.

### 1.2.2 Matriz de descripción de problemas.

De acuerdo a los resultados obtenidos con las respuestas del instrumento aplicado a docentes y directivos, se organizan, en una tabla descriptiva, las problemáticas y necesidades que en primera instancia son las que identifica la población.

**Tabla 2.** *Matriz de descripción de problemas*

<b>PROBLEMA</b> (Situación de insatisfacción o indeseada)	<b>DESCRIPCIÓN</b> (significado)	<b>EVIDENCIA</b> (Datos, cifras o hechos que indiquen la presencia del problema)
<b>Ambiente Físico de laboral saludable.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrepoblación en</li> </ul>	En el colegio CPSJ se evidencia que los docentes tienen a su cargo en las clases a más de 25	Según las proyecciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

<p>las aulas de clase.</p>	<p>estudiantes. Lo cual de acuerdo a la UNESCO es una cifra bastante elevada lo que implica un mayor esfuerzo físico y mental por parte de los docentes.</p>	<p>(UNESCO), los países necesitarán 1,6 millones de maestros en las aulas para lograr la educación primaria universal, mientras que, en Colombia, según datos del Ministerio de Educación Nacional confirman que existen 315.971 docentes para los cerca de 8 millones de estudiantes del sector oficial. Es decir, aproximadamente un maestro por cada 25 estudiantes.</p> <p>En cuanto a las entrevistas dadas por parte de los profesores, el 33% de los entrevistados afirmaron que en las aulas de clase hay sobrecupo y que esto es una constante “molestia” pues llevar el control de una gran cantidad de estudiantes es complejo y más en los cursos menores.</p>
<p><b>Entorno psicosocial de trabajo.</b></p> <p>Los docentes deben responder a múltiples actividades, lo que genera Una alta carga laboral física y mental.</p>	<p>La profesión de la docencia se encuentra en un alto nivel de vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales dados generados por su actividad profesional, debido a la realización simultánea de múltiples actividades y funciones que implican asegurar que los estudiantes reciban una</p>	<p>“Un estudio realizado en Bogotá, Colombia encontró una prevalencia del síndrome de burnout (producido por altos niveles de estrés y agotamiento) del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la</p>

	<p>educación de calidad, así como las exigencias, por parte de los estudiantes, de las familias, las redes sociales y la administración.</p>	<p>satisfacción personal (16.34 %)". (Díaz Bambula, López Sánchez, &amp; Varela Arévalo, 2012)</p> <p>Rosetti (citado por Uriel, 2010) afirma: "El Estrés se produce cuando las cargas y las demandas psicológicas, sociales y laborales superan la capacidad de respuesta de la persona"; esto puede afectar la salud física y mental, y las relaciones sociales de quien lo padece; las consecuencias del estrés en la salud muchas veces se subestiman y estas pueden llegar a generar alteraciones como: ansiedad, depresión, insomnio, irritabilidad, trastornos digestivos, taquicardia, cefalea, cambios en el carácter, dolores musculares, palpitaciones, aumento de la presión arterial y miedo.</p> <p>Según los instrumentos aplicados a los docentes el 66, 6% de los entrevistados asocian que las principales problemáticas evidenciadas dentro del plantel se derivan de las altas cargas laborales, tales como niveles altos de estrés, enfermedades físicas y psicosociales, desmotivación</p>
--	--	--

		al llegar al laborar, entre otras.
Los docentes del CPSJ no cuentan con una herramienta de entornos laborales saludables	Los docentes del CPSJ no cuentan con un programa que promueva los Entornos Laborales Saludables, para guiar los procesos en pro de su calidad de vida laboral.	En la entrevista se puede evidenciar que el 100% de los entrevistados solamente se acercan a conceptos básicos del Entornos Laborales Saludables, por lo cual se hace notar la falta de capacitación y de un programa en esta institución que trate los entornos laborales saludables.
Sobrecarga laboral	El cuerpo docente se enfrenta a diferentes cambios y exigencias, que aumentan las responsabilidades a su cargo, la familia, la comunidad y el estado se han ido desligando de la responsabilidad de educación del joven	De acuerdo a la UNESCO en un estudio realizado en el 2004, en la mayoría de los países latinoamericanos, existe una alta carga de actividades fuera del horario laboral.  En Colombia (UNESCO, 2004) los resultados indicaron que un 45% de docentes oficiales tiene una carga alta fuera del horario laboral, y un 10% de docentes tiene una carga “Muy alta” fuera de su horario laboral.  Según los instrumentos aplicados a los docentes a los docentes el 66, 6% de los entrevistados asocian que las principales problemáticas evidenciadas dentro del plantel se derivan de las altas

		cargas laborales, tales como niveles altos de estrés, enfermedades físicas y psicosociales, desmotivación al llegar al laborar, entre otras.
Falta de capacitación sobre los temas referentes a Entornos Laborales Saludables	Los docentes no cuentan con información pertinente que les permita exigir la solución a las necesidades que se presenten a nivel económico, social y organizacional que impiden o dificultan los ambientes laborales satisfactorios	Según los instrumentos aplicados a los docentes el 50 % de los entrevistados manifiesta no tener amplios conocimientos sobre el tema e interesarse por recibir capacitación e información de los mismos.
<b>Recursos personales de salud en el espacio de trabajo</b>  Falta de espacios de interacción y motivación respecto a las relaciones dentro del área de trabajo	No se encuentran espacios en donde los docentes tengan momentos de esparcimiento e interrelación con sus pares, dificultando así la convivencia y las relaciones entre pares dentro del ambiente laboral	Según los instrumentos aplicados el 83.3% de los docentes indica querer mejorar los espacios y relaciones en sus ambientes laborales con sus compañeros de trabajo. Ya que indican la importancia de compartir, mejorar los espacios de interacción y que estos sean agradables y aporten a su productividad desde la satisfacción de los docentes.

*Fuente. Elaboración propia*

*En esta matriz se depositan los problemas y necesidades identificados con el fin de realizar una intervención exitosa que mitigue o elimine lo anteriormente descrito*



### 1.2.3 Matriz de Vester.

La matriz de Vester se utiliza para realizar un análisis de conjunto, lo que permitirá conocer sus relaciones y el grado de dependencia que poseen los problemas identificados entre sí. Se procede a ubicar los problemas tanto en filas como en columnas en un cuadro de doble entrada, lo que esto hace es valorar el grado de influencia (causa), o dependencia (consecuencia) que tiene cada variable (problema) sobre las demás; es decir, si P1 influye o afecta o es causa de P2, y así sucesivamente hasta que todos se hayan confrontado entre sí. (Candamil & López, 2004)

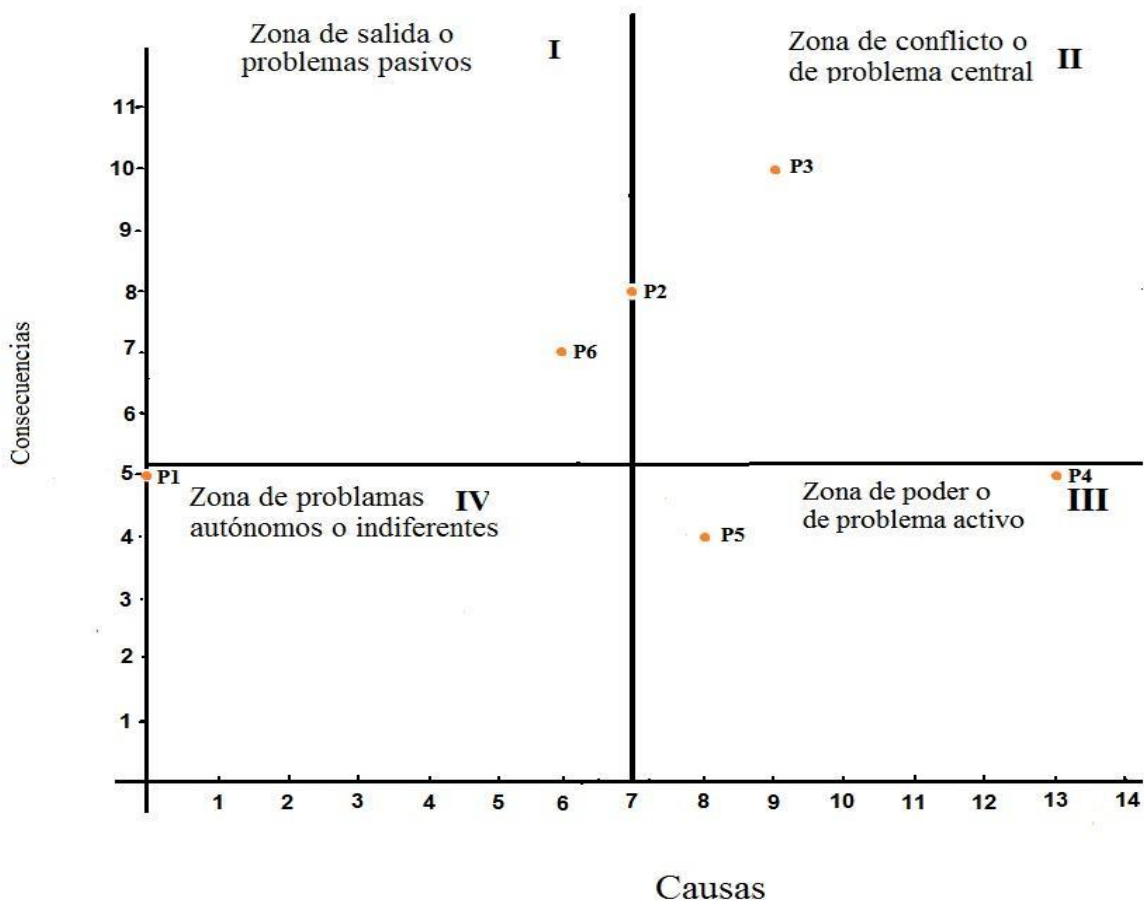
**Tabla 3.** *Matriz de Vester*

PROBLEMAS	1	2	3	4	5	6	TOTAL CAUSALIDAD
<i>(Ambiente físico de trabajo)</i> Sobrepoblación en las aulas de clase	0	2	0	3	0	0	5
Los docentes deben responder a diferentes actividades	0	0	2	3	1	2	8
Los docentes del CPSJ no cuentan con una herramienta enfocada en el	0	2	0	3	3	2	10

Entornos Laborales Saludables (ELS).							
<i>(Entorno psicosocial)</i>  Sobrecarga laboral	0	3	2	0	1	1	5
Falta de capacitación sobre los temas referentes a ELS.	0	0	2	1	0	1	4
<i>(Recursos personales de Trabajo)</i>  Falta de espacios de interacción y desmotivación con respecto a las relaciones dentro del área de trabajo.	0	0	3	2	3	0	7
TOTAL DE DEPENDENCIAS	0	7	9	13	8	6	

*Fuente. Elaboración propia*

*La anterior matriz se realiza con el fin de darle valores numéricos a los problemas previamente identificados para poder ubicarlos de acuerdo al valor total de influencia (causa) o dependencia (consecuencia), como se muestra en la siguiente gráfica.*



*Fuente. Elaboración propia*

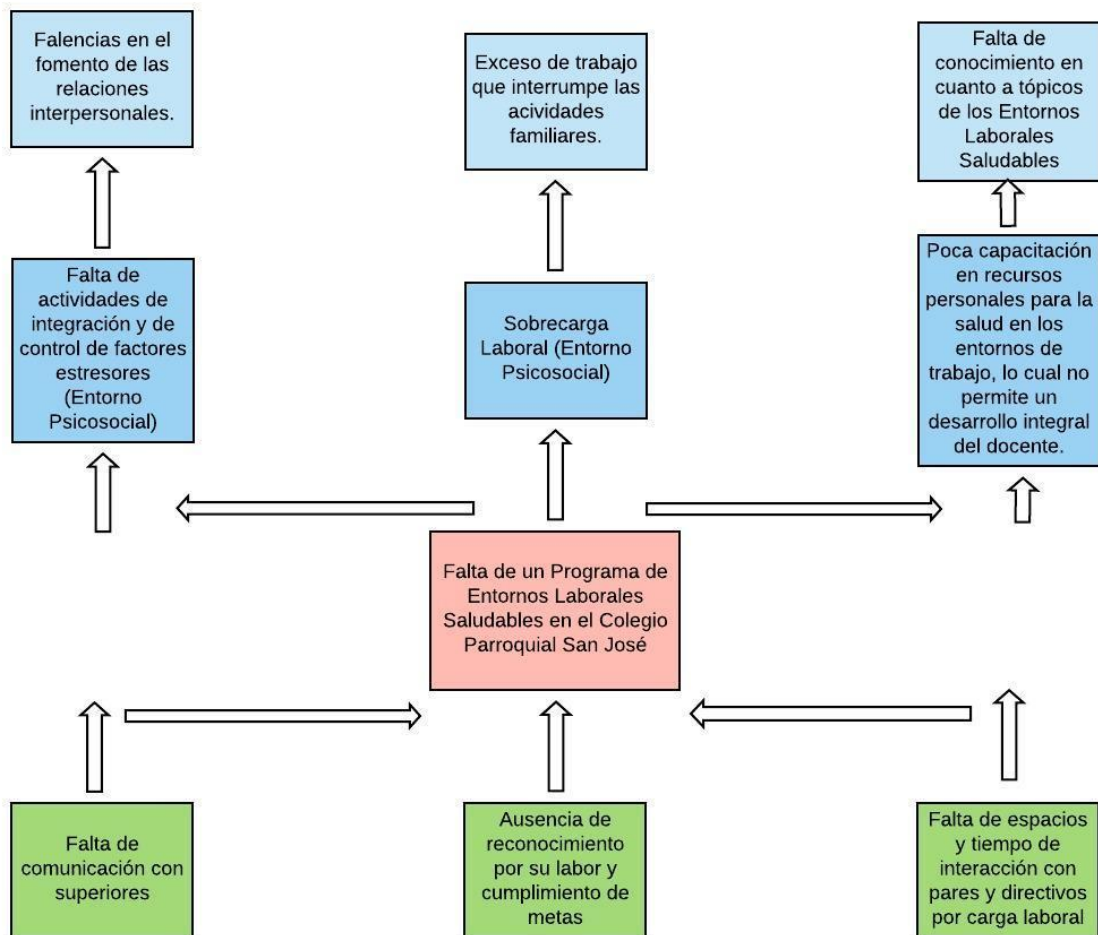
*Gráfica 1. De acuerdo a la matriz de problemas y la matriz de Vester se puede evidenciar que el problema a tratar es la problemática número 3 (p3) correspondiente a: “los docentes del Colegio Parroquial San José no cuentan con un programa enfocado en ELS”. La cual se ubica, según la metodología en la zona de conflicto o de problema central, la cual a su vez es la zona en donde se encuentra el inconveniente que se debe abordar y solucionar.*

### 1.3. Tercer Nivel de Análisis

#### 1.3.1. Focalización del problema.

En la siguiente figura se comprenden las causas del problema central, el problema central y por último las consecuencias de no realizar la intervención adecuada en la problemática presentada.

**Figura 2.** *Árbol de problemas. Jerarquización del problema*



*Fuente. Elaboración propia*

## **1.4. Cuarto nivel de análisis**

### **1.4.1. Análisis de la población.**

En cuanto a los actores con contrato con el Colegio Parroquial San José se encuentran 47 docentes, entre los cuales se evidencia la presencia de 30 Mujeres y 17 Hombres. Su rango de edad oscila entre los 23 a los 48 años de edad. El estado civil de la población objeto varía entre soltero (52.1%), separado/divorciado (8.6%) y casado/unión libre (39.1%) estos valores corresponden al total encuestado.

Respecto a su nivel de escolaridad, los docentes poseen formación universitaria (pregrado) en su mayoría, teniendo en cuenta que el 17,3% poseen especialización o maestría en su formación académica. En cuanto a la tenencia de vivienda el 43,5% manifiesta habitar en vivienda familiar; el 39,1 % dice tener vivienda propia; mientras que el 17.3 % manifiesta vivir en arriendo.

Continuando con el perfil sociodemográfico, encontramos que respecto a la antigüedad en la Institución el 8,6% de los docentes lleva menos de un año en la institución; el 65, 2% ha trabajado en la institución de 1 a 5 años; y el 21,7% de los docentes manifiesta estar laborando con la institución de 5 a 10 años. Todos ellos contando con un contrato a término fijo que se renueva anualmente.

Por otra parte, y haciendo énfasis en los hábitos saludables, el 82,6% de los docentes expresa no fumar y el 17, 3% restante manifiesta un consumo moderado de cigarrillo. Respecto al consumo de bebidas alcohólicas el 43,4% de los profesores

dice consumirlas ocasionalmente, el 13% consume mensualmente este tipo de bebidas, y el 43,4% restante manifiesta no consumirlas o es demasiado esporádico.

Para finalizar, el 47,8% de los docentes manifiesta no realizar ningún tipo de actividad física relacionada con el deporte, el 13% realiza actividades deportivas mensualmente; luego de ello, el 34,7% de los docentes expresa su participación en actividades deportivas una vez a la semana, por último, el 4,3% dice realizar actividades físicas a diario.

**Tabla 4.** *Actores involucrados*

<b>Actores involucrados</b>
<b>Docentes</b> <b>Coordinadores</b> <b>Rector</b> <b>Administrativos</b> <b>Colaboradores ARL</b> <b>Estudiantes</b>

#### **1.4.2. Antecedentes del problema.**

En los primeros acercamientos y encuentros realizados con la institución, específicamente con la coordinadora académica, se realiza la propuesta de llevar a cabo un proceso de intervención en la institución.

Partiendo de esto, se identificaron tres aspectos fundamentales para dar inicio a este programa, el primero de ellos, se obtiene a partir de la revisión documental, el cual es el vacío que se evidencia respecto a entornos laborales saludables en términos de

Calidad de Vida laboral al interior de las Instituciones Educativas y que cuente con los docentes como población objeto.

Se desarrolla el segundo aspecto partiendo de las necesidades institucionales, ya que cuando se hace contacto y se realiza el planteamiento del proceso, se hace notorio el interés por el párroco Jader Vanegas (quien a su vez es el rector de la institución Colegio Parroquial San José), en obtener por medio de este proyecto un material que solidifique y de bases al programa de Entornos Laborales Saludables en la institución. Además de esto, por medio de un instrumento diagnóstico inicial que se aplicó en los docentes sobre aspectos relacionados con los temas referentes a ESL, la pertinencia en la institución y las problemáticas presentadas, se evidenciaron como resultado de las respuestas de la población que efectivamente se presentan falencias a nivel de planificación e implementación de programas en pro del bienestar laboral.

El tercer aspecto, parte de los objetivos propuestos por la institución, ya que se encuentran dos a los que se les da relevancia en el proyecto, los cuales corresponden a “Obtener mediante procesos de mejoramiento continuo el cumplimiento de las políticas de calidad de la institución” el cual es el eje transversal de la intervención, puesto que va encaminado a la calidad de vida laboral y protección. El segundo objetivo corresponde a “Propiciar en la comunidad educativa un ambiente de convivencia, fundamento en actividades de respeto, participación, equidad, tolerancia y humanización” (TIC Makers S.A.S, 2016) retomado con el fin de delimitar los parámetros tenidos en cuenta en la institución.

De acuerdo a lo anterior y para mitigar e intervenir en las problemáticas ya mencionadas en la matriz de descripción, se debe formular el diseño de un programa basado en los Entornos Laborales Saludables que propenda por la Calidad de Vida Laboral al interior de la institución y vele por las condiciones satisfactorias de los docentes en cuanto a su protección y motivación laboral.

### **1.4.3. Respuesta institucional.**

Respecto a la respuesta institucional se parte de la apuesta política y la manera de generar integralidad, buscando que esta institución, el Colegio Parroquial San José mejore y fortalezca aspectos en la población docente, logrando así influir de manera positiva frente a la calidad de vida y en bienestar del mismo. Propendiendo por mejorar las garantías y los procesos en los que se ven inmersos, promoviendo la participación y las acciones individuales y colectivas.

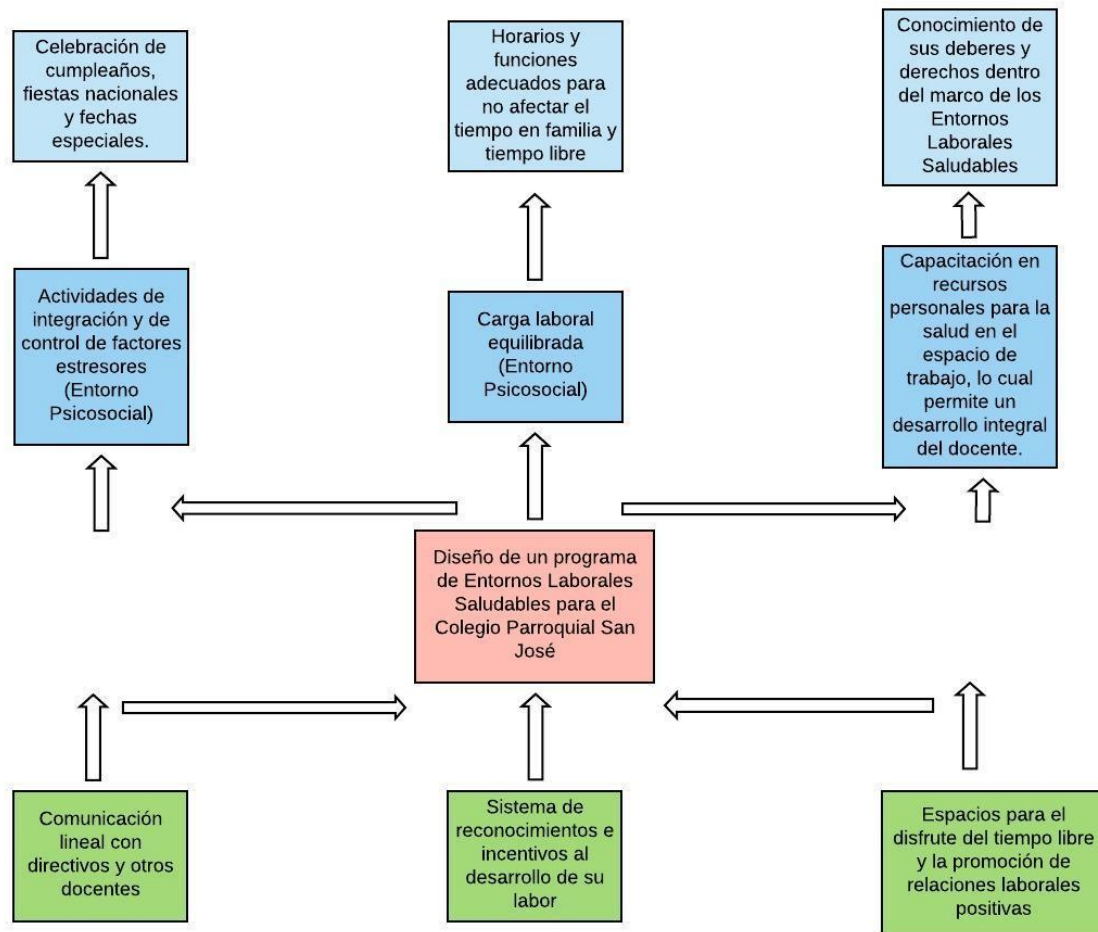
Del mismo modo, en la institución no se contaba con un respectivo programa que velara por los aspectos anteriormente mencionados y que se ocupara de el ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial de trabajo y los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.

## **1.5. Construcción de la imagen objetivo**

### **1.5.1. Imagen objetivo.**

**Figura 3.** *Imagen Objetivo*





*Fuente. Elaboración propia*

### 1.5.2. Planteamientos de alternativas.

De acuerdo a la situación inicial previamente identificada, se decide tomar como alternativa la creación de un Programa que actúe bajo los lineamientos y tenga como guía de aplicación el Modelo de Entornos Laborales Saludables de la OMS. Lo anterior debido a que es necesario proveer a los docentes del Colegio Parroquial San José y a sus directivas, de una guía que propenda por el cuidado de la Planta Docente de acuerdo a los proyectos que darán respuesta a las necesidades de la población a intervenir.

Para efectos de ello, se interviene sobre la problemática identificada en las matrices como “P3” (ver matriz Vester y matriz de problemas). Partiendo de esto, se genera la formulación del proyecto Entornos laborales Saludables: “un programa para los docentes del Colegio Parroquial San José”

## **2. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA**

En cuanto a la formulación del proyecto para Candamil, es el momento en el cual “se sistematiza, estructura y redacta la información obtenida en la etapa de identificación”.

“Para ello se debe reconocer que el proyecto “se articula dentro de una dinámica de planificación cuya inserción debe ser intencionalmente definida, que permita identificar los alcances e impacto de sus resultados”. (Candamil, 2004)

### **2.1. Proyecto Social en el contexto global**

Hoy día, se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas y prevenibles en el lugar de trabajo. (OIT, 2005). Adicionalmente encontramos ocho por ciento (8%) de la tasa de trastornos depresivos se relaciona con los riesgos ocupacionales, dando respuesta a ello se lanza el plan global de acciones para la salud de los trabajadores.

Para ello la asamblea mundial de la salud, se plantean 5 objetivos que están dispuestos para la contribuir y orientar las acciones:

1. Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.
2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
3. Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
4. Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
5. Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas. (OMS)

## **2.2. Diseño del Programa**

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: UN PROGRAMA PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ DE FONTIBÓN, BOGOTÁ.

### **2.2.1 Descripción del problema.**

Se evidencia desde la revisión documental que, a nivel nacional y distrital, el tema de Entornos Laborales Saludables, se aborda en mayor parte por instituciones públicas ya que es legalmente exigencia, una necesidad y meta, la formulación de programas que contribuyan a elevar la calidad de vida laboral y el bienestar en general.

Por otra parte, en el ámbito educativo, se encuentra que la población objeto en la mayoría de las investigaciones e intervenciones se encuentra enfocada hacia los

educandos, dejando de lado el bienestar de las personas que cumplen el rol de docencia, dándose así la necesidad de generar espacios donde se promuevan los efectos de los Entornos Laborales Saludables, a partir de una disciplina como lo es el Trabajo Social, a fin de responder al proceso de desarrollo personal, laboral y promocional de los docentes.

Debido a lo anterior y conforme a lo precisado por la institución, se evidencia la falta de un programa de Entornos Laborales Saludables enfocado en los docentes a fin de dar respuesta a sus necesidades, características y afinidades para mejorar así los Entornos Laborales Saludables en el Colegio Parroquial San José.

## **2.2.2. Objetivos.**

### **2.2.1.1. *Objetivo General.***

- Propender por el mejoramiento de los entornos laborales saludables de los docentes del Colegio Parroquial San José.

### **2.2.1.2. *Objetivos Específicos.***

- Promover el ambiente físico de trabajo saludable con el fin de minimizar los riesgos en los espacios de trabajo de los docentes.
- Contribuir con el mejoramiento del entorno psicosocial de trabajo para reducir las situaciones de conflicto y factores estresores en los docentes.

- Fomentar los Recursos Personales de Salud de los docentes a fin de propender por el mejoramiento de sus estilos de vida saludables.

### **2.2.3. Población/ Localización.**

A Continuación, se presentan los elementos propios de la institución con el fin de contextualizar la comunidad educativa en donde se lleva a cabo la intervención:

El Colegio Parroquial San José, se encuentra ubicado en el Barrio Cofradía, Localidad Fontibón, en la dirección Av. 24 (esperanza) con Carrera 100, Se encuentra adscrito a la Fundación educativa Santiago Apóstol y se sustenta como comunidad educativa de carácter privado, de orientación cristiana católica y el cual es propiedad de la Diócesis de Fontibón.

Cuenta con 47 docentes entre ellos 30 mujeres, 17 hombres, 3 coordinadores (académico, de convivencia y general) Los cuales atienden desde educación preescolar, Básica Primaria, básica secundaria y media.

### 2.2.4 Metas.

**Tabla 5.** *Metas para la intervención*

<b>Situación inicial</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>
<b>Ausencia de programa de ELS</b>	Propender por el mejoramiento de los entornos laborales saludables, contribuyendo al bienestar y calidad de vida laboral de los docentes.	Crear (1) un programa de ELS de acuerdo a las necesidades de los docentes del Colegio Parroquial San José
<b>Desconocimiento de las necesidades de los docentes en cuanto a ELS</b>	Conocer las necesidades y/o problemáticas de los docentes del Colegio Parroquial San José.	Generar (1) un comité que permita la realización de un diagnóstico participativo respecto a los entornos laborales entre docentes y los profesionales en formación
<b>Falta de conocimiento respecto a los Entorno Psicosociales de trabajo saludable.</b>	Promover espacios para el reconocimiento de los elementos conceptuales de Entornos Psicosociales de trabajo.	Generar (2) dos estrategias que contribuyan con el mejoramiento de los entornos psicosociales de trabajo
<b>Falta de conocimiento respecto a los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.</b>	Fomentar los recursos personales de salud de los docentes para propender e mejoramiento de sus estilos de vida saludable	Divulgar (2) dos campañas promocionales en relación a actividades físicas, alimentación, descanso sano y redes con las que cuentan los docentes.

*Fuente. Elaboración propia*

### 2.2.5. Proceso Metodológico

La siguiente propuesta metodológica, es para la formulación del programa para los docentes del Colegio Parroquial San José. Una apuesta que es organizada por la Organización Mundial de la Salud “OMS”;

**Tabla 6. Cronograma**

Programación Colegio Parroquial San José					
Fases	Objetivo de la fase	Sesiones	Técnicas	Recursos	Tiempo
Exploración	Realizar la presentación del equipo de Trabajo Social	Presentación del proyecto y búsqueda de aspectos relevantes para la intervención	Metaplan	Computador Presentación Tablero Marcadores	1 hora
Exploración	Realizar la conformación del comité	Consolidar el comité de Entornos Laborales Saludables		Humanos	45 Min
Exploración	Identificar las necesidades del Entorno físico de trabajo	Entorno Físico de trabajo	Lluvia de ideas	Hojas Computador	45 Min
Exploración	Identificar necesidades del entorno psicosocial de trabajo.	Entorno Psicosocial de Trabajo	Lluvia de ideas	Hojas Computador	45 Min
Exploración	Identificar necesidades de los recursos de salud en el espacio de trabajo.	Recursos de Salud en el espacio de trabajo	Lluvia de ideas	Hojas Computador	45 Min
Formación	Realizar la herramienta de	Creación de herramientas para	Infografía	Herramientas	1 día

	infograma respecto a aspectos básicos para la comprensión de los tópicos de “entornos físicos de trabajo”, “entorno psicosocial de trabajo” y “recursos de salud en el espacio de trabajo”.	la divulgación de los procesos		sistemáticas Plotters	
Formación	Diseño del Programa	Mi entorno saludable	Capacitación	Computador Proyector Presentación Fichas informativas	1 hora
Formación	Diseño del Programa	Mente sana, cuerpo sano	Capacitación	Computador Proyector Presentación Fichas informativas	1 hora
Formación	Diseño del Programa	Comprometidos con la salud	Capacitación	Computador Proyector Presentación Fichas informativas	1 hora
Evaluación	Evaluar el Programa	Aplicación de instrumentos	Indicadores	Formato de evaluación	45 min
Evaluación	Socializar Programa	Dar a conocer y socializar los procesos realizados	Socialización de proceso	Computador Proyector Presentación	1 hora



--	--	--	--	--	--

*Fuente. Elaboración propia*

### 2.2.6 Presupuesto.

En este capítulo se realiza una estimación sobre el gasto en necesidades y recursos que se utilizaron para la ejecución del programa en mención, se expresa en términos monetarios y sirve como guía para futuros proyectos con características similares.

Es por esto que se enuncian los diferentes gastos adquiridos durante el desarrollo de la intervención:

**Tabla 7. Presupuesto**

Concepto	Cantidad	Valor / Unitario	Valor total
Talento Humano			
<b>Honorarios</b>	2 Profesionales	\$18.032/hora a C/U	\$6.491.520
<b>Servicios Personales</b>	2 Profesionales Nº Días	\$4.600 X persona Ida y vuelta 15 días	\$69.000
Recursos Materiales			
<b>Papelería</b>	12 Cartulina 2 Pliegos Papel Kraft Block Papel iris Rollo Cinta	\$300 \$400 \$3.600 \$2.500	\$3.600 \$800 \$3.600 \$2.500

	Resma hojas blancas	\$9.800	\$9.800
	Caja esferos	\$10.500	\$10.500
<b>Servicios de conectividad</b>	100 Minutos	\$150	\$15.000
	30 días X 3 meses Internet	\$ 50.000	\$150.000
<b>Impresiones</b>	100 Impresiones	\$200	\$20.000
<b>Fotocopias</b>	50 Copias	\$100	\$5.000
<b>Costo Total</b>	<b>\$ 6.681.320</b>		

*Fuente. Elaboración propia*

### 3. EJECUCIÓN

En este capítulo se retoman las acciones por medio de las cuales se dará a conocer la gestión realizada en el colegio parroquial san José. Para la autora metodológica la gestión “Es el proceso mediante el cual se alcanza una situación deseada o el mejoramiento de la misma por medio del cumplimiento de acciones”. A través de esta se realiza la integración de prácticas y técnicas para la búsqueda del mejoramiento de las situaciones iniciales anteriormente postuladas.

Teniendo definido las necesidades e interés por parte de la institución, como viabilidad del quehacer profesional en Trabajo Social; a continuación, se presenta la

integración de la planeación, objetivos y temas, en afinidad a la formulación del proyecto, bajo El Modelo de Entornos Laborales Saludables”

#### Crónica 1.

La primera sesión tiene por objetivo diagnosticar las necesidades de la población, se realiza por medio de la actividad de Metaplan y se desarrolla de la siguiente manera: Se da inicio a la sesión a las 2:40 de la tarde, se comienza con la presentación del grupo de trabajadores sociales en formación que liderarán la intervención a la planta docente. Seguido de esto, se da a conocer el orden del día. Luego, se presenta el anteproyecto con el cual se da el primer acercamiento del tema de Entornos Laborales Saludables a la población a intervenir. Junto con este anteproyecto se presentan los primeros objetivos, justificación y tópicos pertinentes que permitan la realización satisfactoria del proyecto.

Paso seguido, se pregunta a los docentes si surgieron dudas, inquietudes o sugerencias de acuerdo a lo planteado en la primera parte de la sesión, a lo que un profesor pregunta: “¿qué es lo que van a dejar al colegio?”, a lo que se le responde que lo que se va brindar como producto es un programa que permita actuar sobre las necesidades respecto al ámbito laboral.

A continuación, se da la explicación del cómo se realizará el Metaplan seguido a esto se proporciona los materiales (hojas de papel y esferos) para dar inicio a la recolección de información, se inicia por el tópico de Ambiente físico de trabajo y de este se evidencian cuatro aspectos que son relevantes para los docentes y corresponden a altas temperaturas en los salones, disponibilidad de unidades sanitarias (solo hay una), niveles excesivos de ruido en las aulas de clase, filtraciones de agua y baja ventilación, revisión de canales de desagüe), seguido de este se retoma Entorno psicosocial de trabajo de este ítem se habla de

problemáticas con los estudiantes, acumulación de trabajo, el no reconocimiento de labores, ausentismo laboral y falta de apoyo por parte de los padres de familia que repercuten en el aula y labores de los docentes). esta actividad fue recibida de manera positiva, la mayoría de los docentes fueron participativos y tomaron el proceso como parte importante para la generación de espacios de escucha y su voz como herramienta importante para la generación del proyecto, a la hora del cierre se pregunta a los docentes si tienen sugerencias o dudas frente al proceso a lo cual ellos responden que todo quedó claro, al igual se les informa que se van a tener más espacios de interacción, se dan las gracias por parte de los trabajadores sociales en formación y se recibe de igual manera las gracias por parte de ellos.

**Meta primera sesión:** Cobertura de aplicación del Metaplan en los 47 docentes del Colegio Parroquial San José.

**Evaluación primera sesión:** Se cumple con la aplicación del Metaplan en un 100% de los docentes que asistieron a la sesión, logrando de esta manera cumplir el objetivo propuesto.

#### Crónica 2.

La segunda sesión tiene por objetivo Realizar la conformación del comité de ELS la cual tiene como actividad principal la invitación a los docentes a participar en la elección y conformación del comité de ELS. Esta se inicia las 2:42 en el salón de lectura, para esto se pidió que estuvieran los docentes de primaria y los de bachillerato que pudieran participar, cuando ya están todos los docentes se realiza el saludo y se les presenta el objetivo de esta reunión, el cual es conformar un comité que sea el principal colaborador para el Diagnostico Situacional del Colegio Parroquial San José, al inicio los docentes preguntan cuáles serían las funciones, que si al ser partícipes debían desarrollar más actividades o si

representaba alguna carga más para sus labores, a lo cual se responde que no tendría ninguna carga extra sin embargo, se entró a discutir entre el grupo de docentes quienes querían participar, se habló de que la mayoría de los docentes tenían a su cargo dirección de grupo y que esto les representaba tener menor tiempo para poder participar, a lo cual los docentes que no tienen a cargo dirección de grupo tuvieron una postura comprensiva. A partir de esto se postularon tres docentes Angie Pita, Diana Ospina y Francisco Ortega, seguido de esto la profesora Elizabeth Borraes se postula y en consenso entre los participantes elige a la profesora Johanna Vaquero que se encontraba ausente para hacer parte del comité, con esto se pide a los docentes del comité que por favor se queden unos minutos para generar acuerdos y tiempos para el proceso. el resto de docente se dirigen a retomar sus funciones.

Luego de esto se les da las gracias a los docentes y la bienvenida a hacer parte de este proceso y se pone en consideración que día podríamos reunirnos, a lo que respondieron que los días miércoles tenían un poco más de espacio libre a la hora de la salida de 1:40 a 2:40 de la tarde para lo que quedo ese como el espacio para adelantar el proceso, se piden los datos de los docentes y a su vez se les dice que se iniciara el próximo miércoles en la hora acordada con las reuniones.

**Meta segunda sesión:** Conformación de un (1) comité de entornos laborales saludables.

**Evaluación segunda sesión:** Se logra establecer el comité de entornos laborales saludables, que cuenta con la participación de 5 docentes, que se reunirán una vez a la semana con el fin de identificar las necesidades de los docentes dentro de la institución.

Crónica 3.

La tercera sesión tiene por objetivo identificar necesidades del Entorno físico de trabajo en los docentes del colegio Parroquial San José. Se comienza la sesión a la 1:45 pm con los integrantes del comité de Entornos Laborales Saludables, se les explica el objetivo de la sesión y se comienza a dar la información pertinente sobre el tema: “el ambiente físico de trabajo”, su importancia para la institución, sus características y ejemplos de los riesgos a los que posiblemente se encuentren expuestos los profesores del Colegio Parroquial San José. Esto para que los y las docentes conozcan el tema y los aportes y apreciaciones que los docentes, tengan al momento del desarrollo de la sesión, sean más precisos.

Luego de haber compartido la información con los docentes, se procede a verificar ítem por ítem cuales son los riesgos a los que se encuentran más expuestos.

De acuerdo a lo expuesto por los docentes se clasificó así:

Clasificación del Riesgo	Riesgos identificados por los docentes
Químicos	Según los docentes se encuentran expuestos a pequeñas cantidades de alcohol y/o cloro en los momentos de aseo. De resto no se identifican factores directos o que provengan de la institución.
Físicos	Se identifica que los profesores se sienten demasiado molestos debido a la proximidad del Colegio con El Aeropuerto el Dorado, puesto que el ruido generado por las turbinas del avión interrumpe el desarrollo de la clase y los obliga a desgastar su voz hablando con más fuerza.
Biológicos	Los docentes identifican que, en cuanto a riesgos biológicos, el factor más influyente son los estudiantes y sus poco adecuados hábitos en salud e higiene, contagiando de esta manera a los docentes de gripas y otros virus.

Ergonómicos	Al hablar de esta clase de riesgos los docentes sostuvieron que sobre todo tiene que ver con los desplazamientos dentro de la institución, el desgaste de la voz, las malas posturas y estar bastante tiempo de pies.
Mecánicos	No aplica.
Energía	El comité expone el estado de desgaste de las tomas de corriente en algunos de los salones como un riesgo.
Conducción	No aplica.

**Meta tercera sesión:** Conocimiento e identificación de las necesidades de los docentes en cuanto a ambiente físico de trabajo.

**Evaluación tercera sesión:** Se consigue la identificación satisfactoria de las necesidades expresadas por los docentes respecto al ambiente físico de trabajo (dispuestas en el desarrollo de la sesión).

#### Crónica 4.

La cuarta sesión tiene como objetivo identificar necesidades de los docentes respecto a entorno psicosocial de trabajo. Se da inicio a la sesión a la 1:45 con los docentes del comité se les explica el objetivo de la sesión y se comienza a dar la información pertinente sobre el tema: “Entorno psicosocial de trabajo”, su importancia y sus características, a lo que los docentes en aspectos como organización de trabajo, cultura organizacional, estilos y controles de mando dicen se encuentran conformes con el manejo que se da en estos aspectos institucionalmente. Respecto a aspectos de rotación y utilización del tiempo dentro de la institución se comenta que tienen el tiempo justo y a veces esto no les permite descansos ni tener pausas activas en ningún momento, pocos espacios para la alimentación y tiempo justo para revisión de evaluaciones o trabajos extras fuera del aula.

**Meta cuarta sesión:** Conocimiento e identificación de las necesidades de los docentes en cuanto a entorno psicosocial de trabajo.

**Evaluación cuarta sesión:** Se consigue la identificación satisfactoria de las necesidades expresadas por los docentes respecto a entorno psicosocial de trabajo (dispuestos en el desarrollo de la sesión).

#### Crónica 5.

La quinta sesión tiene por objetivo Identificar necesidades de los docentes respecto a los recursos de salud en el espacio de trabajo. Se da inicio a la sesión a la 1:48, se les indica a los docentes del comité que en este espacio se tratara de abordar las necesidades que ellos encuentran dentro de la institución y sus labores y funciones respecto a recursos de salud en el espacio de trabajo.

Respecto a este tema se inicia por abordar el tema de inactividad física ya que los docentes dicen que muy pocas veces utilizan espacios para realizar estas actividades, de igual manera expresan que los hábitos alimenticios son malos ya que no cuentan con un lugar que les brinde alimentos sanos además de ello el tiempo para alimentarse es limitado. Respecto al tabaquismo y la ingesta de bebidas alcohólicas se expresa que no se da y que las pocas personas que (fuman) lo hacen en espacios lejos de la institución sin embargo no es algo recurrente, se habla de la necesidad de crear campañas para el acondicionamiento físico y de los trabajadores y espacios de esparcimiento y reconocimiento por parte de los docentes, al igual que proporcionar alternativas de comida sana en la cafetería, proporcionar herramientas para el manejo de resolución de conflictos y horarios de sueño, este espacio funciona aparte de ser el momento de recoger información y búsqueda de alternativas como un espacio de catarsis para los docentes ya que dan a conocer aspectos



que los aquejan. De igual manera surge por parte de los docentes la idea de que cuenten con un espacio de asesoría que pueda ser brindado en las instituciones que maneja la fundación Santiago apóstol con el equipo psicosocial.

**Meta quinta sesión:** Conocimiento e identificación de las necesidades de los docentes en cuanto a recursos personales de salud en el espacio de trabajo.

**Evaluación quinta sesión:** Se consigue la identificación satisfactoria de las necesidades expresadas por los docentes respecto a recursos personales de salud en el espacio de trabajo (dispuestos en el desarrollo de la sesión).

#### Crónica 6.

La sexta sesión tiene por objetivo Realizar la herramienta de infografía respecto a aspectos básicos para la comprensión de los tópicos de “entornos físicos de trabajo”, “entorno psicosocial de trabajo” y “recursos de salud en el espacio de trabajo” Se da inicio a esta sesión a la 1:45, se le presenta a las directivas el material y luego se realiza la distribución de las herramientas informativas a los docentes, de acuerdo a la información recolectada sobre aspectos que son relevantes para la comunidad educativa. Para la divulgación de esta información se realiza un recorrido por el colegio, los docentes se muestran muy interesados en cuanto al material proporcionado y dicen que es de utilidad tanto para ellos como para los estudiantes.

**Meta sexta sesión:** Desarrollo de tres (3) infografías que apoyen con el proceso de divulgación de información respecto a ELS

**Evaluación sexta sesión:** Se realizan tres infografías que responden a temáticas fundamentales para el desarrollo de ELS y se distribuyen en lugares estratégicos de la institución.

#### Crónica 7.

La Séptima sesión tiene por objetivo la Evaluación y socialización del programa. Se inicia con el proceso a las 2:40 se reúne a los docentes para dar a conocer el proyecto entornos laborales saludables: una intervención desde el Trabajo Social en el Colegio Parroquial San José, se da la socialización del programa y sus respectivos proyectos. Seguido de ello se proporciona una herramienta para la evaluación del proceso se les da la explicación para proceder a responderla de igual manera se pregunta si surgieron dudas, ya para terminar se les agradece por su disposición y colaboración.

**Metas séptima sesión:** Presentación del programa de entornos laborales saludables a docentes y directivas de la institución - Aplicación del instrumento de evaluación a los docentes participantes en la sesión.

**Evaluación séptima sesión:** Se cumple con la presentación del programa de entornos laborales saludables diseñado con base en las necesidades identificadas con el comité conformado - En cuanto al objetivo propuesto se aplica al 100% de los docentes asistentes el formato de evaluación del proceso llevado a cabo dentro de la institución.

#### **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación es un proceso importante en la ejecución de los proyectos, permite medir el cumplimiento de los objetivos, logros, metas y alcances que a su vez facilita identificar las dificultades y aspectos a mejorar. Es por esto, que a continuación se presenta el diseño de evaluación, propuesto para delimitar identificar logros.

Cabe comprender, que la evaluación en proyectos sociales, es la integración para lograr ver la totalidad de los hallazgos, en relación a objetivos y metas propuestas; es por ello que, durante este proceso, se busca evaluar el proyecto ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: “UN PROGRAMA PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ”

#### 4.1. Desarrollo de la Evaluación Docente

La evaluación docente, es aplicada al equipo profesional del Colegio Parroquial San José; la cual, consta de una escala de variables cerradas, comprendidas por valores numéricos, facilitando en el profesional, que exprese la percepción cuantitativa por parte de ellos:

**Tabla 8.** *Escala de valores evaluación docente*

Escala	Valores Numéricos
Excelente	(4)
Bueno	(3)
Regular	(2)
Malo	(1)

*Fuente. Elaboración propia*

Escala que facilita medir el logro y aspectos a fortalecer, en cuanto al proceso que desarrollan las y los profesionales de Trabajo Social; buscando identificar las percepciones del equipo.

En coherencia a ello, se relaciona las orientaciones de acuerdo a cada escala.

**Tabla 9.** *Variables de la evaluación docente*

Responde
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación y preparación de los temas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo y abordaje de los temas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para estimular el interés y manejo del grupo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés de los participantes por los temas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinencia de los temas para la población docente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de poner en práctica los temas para la vida.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo calificaría la congruencia con el producto entregado de acuerdo a lo especificado por el proyecto.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cree que el producto puede llegar a ser replicado.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sugerencias, Comentarios u Observaciones</li> </ul>

Finalmente, este proceso permite a los docentes expresar “Sugerencias, comentarios u observaciones” (ver anexo instrumento evaluación docentes)

#### **4.2. Resultados de la evaluación**

Con base en el desempeño de los trabajadores sociales

##### **1. Planificación y preparación de los temas.**

El 50% de los encuestados (11 de los 22 encuestados) opinan que el desempeño fue excelente mientras que el 45% opinan que fue bueno y solo un 5% que ha sido regular.

##### **2. Manejo y abordaje de los temas.**

En esta pregunta opinan el 68 % de los encuestados que el manejo y abordaje de los temas por parte de los trabajadores sociales en formación ha sido bueno mientras que el 32% restante opinan que fue excelente.

### 3. Habilidad para estimular el interés y manejo del grupo.

Con un 82% de la población encuestada creen que la habilidad aplicada fue buena y observamos que el porcentaje restante está dividido en partes iguales en quienes opinan que fue regular y excelente.

Con base en el cumplimiento de las expectativas

#### 1. Interés de los participantes por los temas.

En este punto la calificación es tomada por la visión del comportamiento de los docentes frente a las diferentes propuestas del programa implementado, así, el 73% bueno, 14% excelente, 9% regular y un 5% malo.

#### 2. Pertinencia de los temas para la población docente.

El 55% de los docentes siente buena pertinencia con los temas tratados en el programa frente a un 45% que siente que fue excelente.

#### 3. posibilidad de poner en práctica los temas para la vida.

Los docentes sienten que son propuestas buenas aplicadas a la vida con un 59%, mientras que un 41% sienten que son excelentes los temas para aplicarlos a la vida.

#### 4. Cómo calificaría la congruencia el producto entregado de acuerdo a lo especificado por el proyecto.

El 50% de los docentes ven que la congruencia del producto entregado con el especificado en un comienzo es buena, el 45% ven que ha sido excelente y un 5% lo ven como regular.

#### 5. Cree que el producto puede llegar a ser replicado.

El 55% de los docentes opinan que este producto es bueno, por ende, puede ser replicado ya que está acompañado por 41% que opinan que ha sido excelente.

### **4.3. Indicadores de logros**

A continuación, se presentan los indicadores de logro; estructura que facilita evaluar los cambios en termino de objetivo, alcances, como dificultades durante la ejecución del proyecto.

**Tabla 10.** *Indicadores de logro*

Indicadores de logros			
Objetivos	Actividad	Logros	Mejora continua
Promover el ambiente físico de trabajo saludable con el fin de minimizar los riesgos en los espacios de trabajo de los docentes.	Ejecución de herramientas para la indagación y diagnóstico de necesidades de los docentes, en cuanto al ambiente físico de trabajo y posterior creación de un comité encargado de los entornos laborales saludables	En cuanto al objetivo propuesto se cumple en un 100% puesto que se logra la identificación de necesidades por medio del diagnóstico participativo y la conformación del comité de trabajo que promueve entornos apropiados, ergonómicos y de seguridad.	Se recomienda un proceso de verificación continua y tamizaje de la información con el fin de retroalimentar los procesos de diagnóstico y los espacios informativos con los que cuente la institución para que el comité siga llevando acabo funciones.
Contribuir con el mejoramiento del entorno psicosocial de trabajo para reducir las situaciones de conflicto y factores estresores en los docentes.	Ejecución de herramientas para la indagación y diagnóstico de necesidades de los docentes, en cuanto al Entorno Psicosocial del Trabajo y posterior creación de estrategias que contribuyan a mejorar el entorno psicosocial.	En cuanto al objetivo propuesto se cumple en un 100%, puesto que se logra el diagnóstico participativo, identificación de necesidades sobre el Entorno Psicosocial de Trabajo Saludable, espacios formativos y el diseño de dos estrategias. La primera, reglas de salón y entornos laborales saludables.	Generar asesorías psicosociales que permitan procesos de comunicación, participación y catarsis para los docentes.

Fomentar los Recursos Personales de Salud de los docentes a fin de propender por el mejoramiento de sus estilos de vida saludables.	Buscar las necesidades de los docentes, en cuanto a los Recursos Personales de Salud en el Trabajo y su posterior creación de campañas informativas.	En cuanto al objetivo propuesto se cumple en un 100%, puesto que se logra realizar las dos campañas informativas y promover espacios de reconocimiento, se da cumplimiento a la identificación de necesidades respecto a los recursos personales de salud en el trabajo además se realizaron campañas informativas respecto a actividades físicas, sana alimentación, descanso sano y redes con las que cuentan los docentes.	Se recomienda la realización de herramientas informativas que permitan la divulgación de información y apoyen los procesos de sensibilización dirigidos a este apartado tan importante.
---	--	---	---

*Fuente. Elaboración propia*

### **3.3.1 Conclusiones de la evaluación.**

A partir de la evaluación, se concluye que el proceso fue realizado de manera satisfactoria, logrando a cabalidad los objetivos propuestos por el equipo sin embargo es necesario seguir fortaleciendo los espacios de participación activa e interacción de los sujetos.

Por otra parte, cabe resaltar que el proceso fue evaluado teniendo en cuenta los diferentes actores y reuniendo diferentes variables respecto al proceso, siendo esto un aporte fundamental para la retroalimentación del proceso y la labor que se realiza,

entendiendo la responsabilidad que se asume cuando se realiza una intervención como la desarrollada y expresada en este proyecto.

## 5. CONCLUSIONES

### **Desde el Trabajo Social**

- Se puede evidenciar que, por medio de los procesos realizados con la institución educativa, se logra la apropiación de las necesidades para la construcción del programa dirigidos al mejoramiento del bienestar en cuanto a ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial de trabajo saludable y recursos personales de salud de los docentes.
- El proceso logro promover espacios de participación para que los docentes expresaran sus necesidades, generando esto el intercambio de experiencias y saberes respecto a su entorno de trabajo, posibilitando la creación de herramientas en pro de mejorar sus condiciones laborales.
- Se evidencia que la conformación de comités dentro de los espacios de trabajo facilita la recolección y divulgación de información permitiendo una sinergia entre, directivos, docentes e institución.

### **Desde el Programa de Entornos Laborales Saludables**



- Las actividades realizadas con los docentes de la institución facilitaron el reconocimiento de deberes y derechos en su entorno laboral.
- El diseño del programa provee para los docentes y directivos una herramienta donde se exponen las necesidades de los docentes del Colegio Parroquial San José.
- Desde la intervención se logra la toma de conciencia de las necesidades humanas y sociales presentes en los docentes, lo cual permite cambios y desarrollo a nivel institucional.

#### **Desde el Componente Administrativo del PEI**

- Se logra generar un programa acorde a las demandas de los docentes, que posee coherencia con las líneas del Proyecto Educativo Institucional.

### **6. RECOMENDACIONES**

- Realizar la pronta implementación de los proyectos referidos en el programa de entornos laborales saludables para los docentes del Colegio Parroquial San José; con el fin de mejorar las condiciones de sus entornos laborales.
- Implementar un sistema de atención individual y familiar, que oriente a los docentes en el manejo de conflictos y factores estresores que afecten el desarrollo de sus funciones.
- Implementar el uso de redes locales interinstitucionales, que permitan el asesoramiento, desarrollo y fortalecimiento en referencia a las prácticas de

salud y trabajo, para generar estrategias participativas e integradoras para el personal docente.

- Comprendiendo que uno de los factores que más incide en la carga laboral de los docentes son los estudiantes, se debe llevar a cabo la formación en habilidades de comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos, buen trato y fortalecimiento de las relaciones inter e intrapersonales; con el propósito de fomentar un ambiente armónico y saludable, que beneficie a la comunidad educativa en general.
- Generar espacios de divulgación y apropiación de la experiencia en cuanto al programa de entornos laborales saludables, que permita el ajuste y aplicabilidad en las demás instituciones pertenecientes a la Fundación Educativa Santiago Apóstol.
- Crear momentos en las reuniones de Docentes y Directivos donde se dialoguen temas promoviendo la tolerancia y el respeto entre los mismos.

## **7. BIBLIOGRAFIA**

Antonia Mercedes Garcia Cabrera, F. R. (2011). Antecedentes de la resistencia al cambio: factores individuales y contextuales. Cuadernos de Economía y dirección de la empresa, 231-246.

Aponte, M. G. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. Colombiana de Psicología, 79-90.

Candamil, M. d., & López, M. H. (2004). *Los proyectos sociales, una herramienta de la Gerencia Social*. Manizales: Ed universidad de Caldas.

Chaparro Maldonado, M. Y. y Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. Tendencias & Retos, 19(2), 27-44.

- Cundinamarca, U. C. (s.f.). UNICOLMAYOR. Recuperado el 18 de 02 de 2018, de UNICOLMAYOR:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=406>.
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M., & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 217-227.
- Función Pública. (Abril de 2017). Función Pública. Obtenido de Función Pública:  
[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-12\\_Plan\\_Bienestar\\_2017.pdf/a270ac33-4d85-4af6-811c-799114a4eddb](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-12_Plan_Bienestar_2017.pdf/a270ac33-4d85-4af6-811c-799114a4eddb).
- Gallegos, F. C. (5 de octubre de 2018). *Maestría en administración hospitalaria*. Obtenido de Maestría en administración hospitalaria:  
[https://prezi.com/z1gbxsdjmm4\\_/administracion-del-cambio/](https://prezi.com/z1gbxsdjmm4_/administracion-del-cambio/)
- García, I. S. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista española de pedagogía*, 83-98.
- María del Socorro Candamil Calle, M. H. (2004). Los proyectos sociales, una herramienta de la gerencia social. Caldas: Editorial Universidad de Caldas.
- Monica García Rubiano, G. P. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 141-159.
- Salud, O. M. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Ediciones de la OMS.
- OIT. (2005). Datos sobre la seguridad en el trabajo. OIT.
- OMS. (s.f.). World Health Organization. Recuperado el 14 de 09 de 2018, de  
[http://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf)
- TIC Makers S.A.S. (2016). Fundación Educativa Santiago Apóstol. Recuperado el 12 de 02 de 2018, de Fundación Santiago Apóstol:  
<http://www.fundacionsantiagoapostol.edu.co/colegios/colegio-parroquial-san-jose>
- Osuna, M. A., Jiménez, C. A., & Quintero, A. C. (2010). POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA EL DISTRITO CAPITAL. Bogotá: Grupo de Política - Subdirección técnica.
- Torres, S. (s/f). Desarrollo Organizacional. Caracas: Dirección de investigaciones y postgrado.



## 8. ANEXOS

### 8.1. Instrumento de diagnóstico respecto al bienestar laboral del Colegio Parroquial San José



#### INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO RESPECTO AL BIENESTAR LABORAL DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

El siguiente instrumento tiene como objetivo indagar aspectos relevantes y brindar información inicial sobre cómo el personal docente ve el Bienestar Laboral dentro del Colegio Parroquial San José.

1. ¿Qué conoce acerca de los programas de Bienestar Laboral?

---



---

2. ¿Encuentra usted novedoso y útil la creación de un programa de Bienestar Laboral para la población docente en instituciones educativas?

---



---

3. ¿Qué importancia encuentra usted en el desarrollo del proyecto en cuanto al Bienestar Laboral en esta institución?

---



---

4. ¿Qué beneficios considera que trae para su área laboral los programas de Bienestar Laboral?

---

---

5. ¿Qué sería de su interés en un programa de Bienestar para la institución?

---

---

6. Describa qué problemáticas se dan al no tener un programa que aporte al Bienestar Laboral en la institución.

---

---

---

**Muchas gracias por su aporte.**

## 8.2. Instrumento perfil sociodemográfico

Ministerio de trabajo		Colegio Parroquial San José					
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>							
<p>Esta encuesta hace parte de la estructura para el programa de E.L.S el contenido de la misma es información clasificada.</p>							
<b>Nombre</b> <b>Cargo</b>							
Encierre en un círculo:							
<b>1. EDAD</b> a. Menor de 18 años b. 18 - 27 años c. 28 - 37 años d. 38 - 47 años e. 48 años o mas		<b>2. ESTADO CIVIL</b> a. Soltero (a) b. Casado (a)/Union libre c. Union libre d. Separado (a)/Divorciado e. Viudo (a)					
<b>3. GÉNERO</b> a. Masculino b. Femenino		<b>4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO</b> a. Ninguna b. 1 - 3 personas c. 4 - 6 personas d. Más de 6 personas					
<b>5. NIVEL DE ESCOLARIDAD</b> a. Secundaria b. Técnico / Tecnólogo c. Universitario d. Especialista / Maestro e. PhD		<b>6. TENENCIA DE VIVIENDA</b> a. Propia b. Arrendada c. Familiar d. Compartida con otra(s) familia(s)					
<b>7. USO DEL TIEMPO LIBRE</b> a. Otro trabajo b. Labores domésticas c. Recreación y deporte d. Estudio e. Ninguno		<b>8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.V)</b> a. Mínimo Legal (S.M.L.V) b. Entre 1 a 3 S.M.L.V c. Entre 4 a 5 S.M.L.V d. Entre 5 y 6 S.M.L.V e. Mas de 7 S.M.L.V					
<b>9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA</b> a. Menos de 1 año b. De 1 a 5 años c. De 5 a 10 años d. De 10 a 15 años e. Más de 15 años		<b>10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL</b> a. Menos de 1 año b. De 1 a 5 años c. De 5 a 10 años d. De 10 a 15 años e. Más de 15 años					
<b>11. TIPO DE CONTRATACIÓN</b> a. Contrato a termino fijo b. Contrato a termino indefinido c. Libre nombramiento y remoción d. Contrato de Prestación de Servicios e. Honorarios/servicios profesionales		<b>12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA</b> a. Vacunación b. Salud oral c. Exámenes de laboratorio/otros d. Exámenes periódicos e. Spa (Relajación) f. Capacitaciones g. Ninguna					
<b>13. FUMA</b> a. Si b. No Promedio diario		<b>14. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS</b> a. No b. Si      Semanal      _____ Mensual      _____ Quincenal      _____ Ocasional      _____					
<b>15. PRACTICA ALGUN DEPORTE</b> a. No b. Si      Diario      _____ Semanal      _____ Mensual      _____ Ocasional      _____		<b>16. CONSENTIMIENTO INFORMADO</b> a. No b. Si					
<p>Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.</p>							

### **8.3. Programa ELS**

#### **INTRODUCCIÓN**

Una óptima Institución Educativa necesariamente se relaciona con el bienestar de los docentes, pues son estos una parte fundamental que posee la organización y su motivación hacia el desarrollo de su actividad profesional será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de los Entornos Laborales Saludables de la comunidad docente, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos del Plan Educativo Institucional. Además de propiciar una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

Podemos notar que manejo de sanos Entornos Laborales Saludables, favorece la integración al conseguir que todos los miembros del colegio participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

De lo anterior el **Colegio Parroquial San José**, se compromete con el desarrollo del Plan de Entornos Laborales Saludables.

## **1. MARCO CONCEPTUAL**

### **1.1. Entornos Laborales Saludables**

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los docentes, en el proceso de mejora continua para



promover la salud, la seguridad y bienestar de la planta docente dentro de la Institución Colegio Parroquial San José.

## **2. PARA QUÉ DESARROLLAR UN PROGRAMA DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES**

El programa de Entornos Laborales Saludables dirigido a los docentes del **Colegio Parroquial San José** permite la promoción de los objetivos institucionales, además de dar lineamientos para la mejora de la calidad de vida laboral, aportando así beneficios a la institución como a la comunidad educativa.

El Programa de Entornos Laborales Saludables tiene por objetivos:

- Fomentar el entorno laboral saludable como como fuente y espacio de salud.
- Contribuir a disminuir los factores de riesgo de enfermedades no transmisibles en profesores, profesoras y directivas.
- Lograr cumplir en un 100% las normas y parámetros del Programa de Entornos Laborales saludables creado para el Colegio Parroquial San José.
- Promover una mejora en los hábitos alimenticios de los profesores y profesoras del Colegio.
- Promover pausas laborales activas y una vida con mayor actividad física por medio de campañas y actividades que aporten a una mejora en la calidad de vida laboral.

## **3. MARCO LEGAL**

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado, son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
  - ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)
  - ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
    1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
    2. Artísticos y culturales.
    3. Promoción y prevención de la salud.
    4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

#### **4. DOCUMENTOS DE APOYO**

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Entornos Laborales Saludables, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes se pueden consultar los siguientes documentos:

#### **5. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL**

Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Entornos Laborales Saludables, serán todos los docentes del Colegio Parroquial San José. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los docentes, elevando además los niveles de satisfacción e identificación de los objetivos del colegio.

#### **6. ENTIDADES DE APOYO**

Para orientar el cumplimiento del proyecto de Entornos Laborales Saludables para los docentes del Instituto Colegio Parroquial San José, podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidad Promotora de Salud
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales

## **7. CONTENIDO DEL PROGRAMA**

El programa de Entornos Laborales Saludables, pretende satisfacer las necesidades de los docentes, concebidas en forma integral.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral, es necesario procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Esta labor se realiza en los niveles personal y social, desde una perspectiva interdisciplinaria identificando los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de orientar el desarrollo de procesos de intervención.

## **8. PROGRAMA DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES**

### **Objetivos**

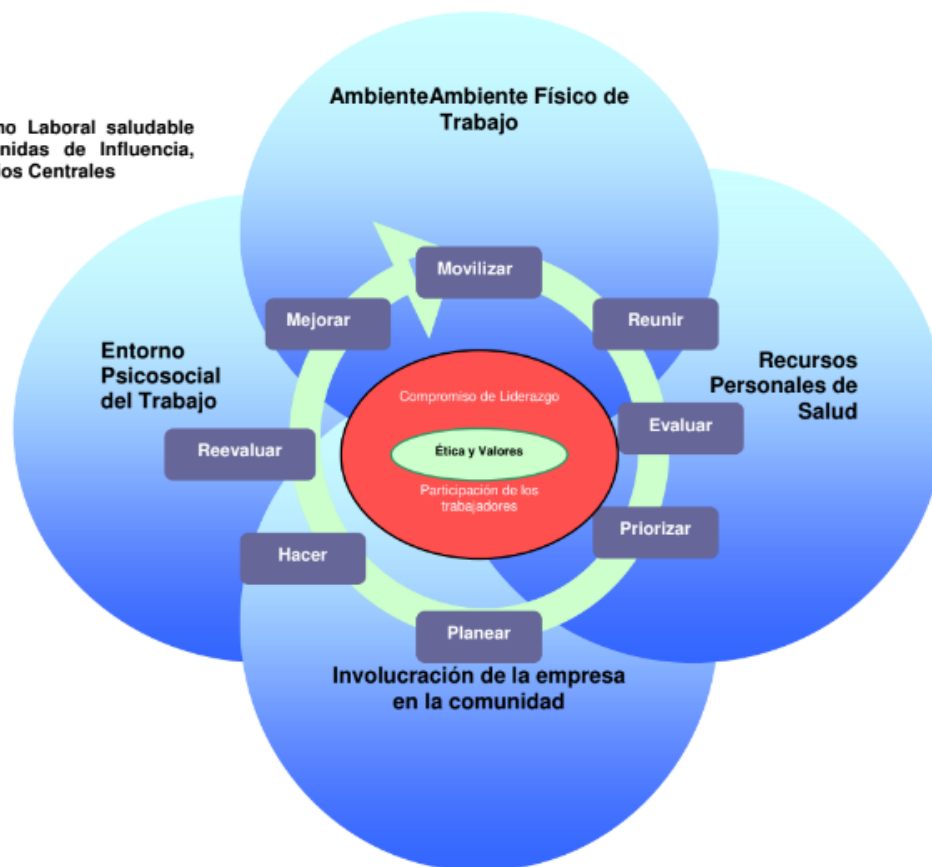
- Fomentar el entorno laboral saludable como principio y espacio de salud dentro del Colegio Parroquial San José.
- Contribuir a disminuir los factores de riesgo de enfermedades en profesores y profesoras.

- Promover una mejora en los hábitos alimenticios de los profesores y profesoras del Colegio.
- Promover pausas laborales activas y una vida con mayor actividad física por medio de campañas y actividades que aporten a una mejora en la calidad de vida laboral.

Principios del Programa de Entornos Laborales:

1. Integrador: Debe incorporar intervenciones individuales y organizacionales que creen un ambiente sano, seguro y un cambio conductual.
2. Participativo y Empoderador: Los colaboradores de todos los niveles deben estar incluidos en la determinación de necesidades tanto como en la de soluciones.
3. Cooperación multisectorial y multidisciplinaria: Para atender las múltiples determinantes de la salud, se debe involucrar a un amplio rango de profesionales y sectores.
4. Justicia Social: Todos los miembros del ambiente de trabajo deben ser incluidos en programas sin distinción de rango, genero, grupo étnico o estatus de trabajo.
5. Sustentabilidad: Los cambios deben incorporarse a la cultura de Ambiente de trabajo y las prácticas administrativas, para poder mantenerse a través del tiempo. (OMS, 2010)

**Figura ES1**  
**Modelo de Entorno Laboral saludable**  
 de la OMS: Avenidas de Influencia,  
 Proceso y Principios Centrales



Para efectos del desarrollo del Programa de Entornos Laborales Saludables, se sigue el modelo propuesto por la OMS, el cual tiene como principales vertientes o esferas el Entorno psicosocial de Trabajo, Ambiente Físico de Trabajo, los Recursos personales de salud y la involucración de la empresa con la comunidad.

En cuanto al Programa ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: UN PROGRAMA PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ – 2018

### **8.1. Mi proyecto de vida**

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del docente, que le permitan desenvolverse en su vida y accionar profesional y social de manera satisfactoria.se

encargara de fomentar un ambiente laboral propicio para el bienestar y el desarrollo de los docentes, donde se retomen aspectos como la motivación, el rendimiento en el espacio de trabajo para generar así un impacto tanto para el funcionario como para la institución.

### **Actividades**

- Actividades que fomenten la integración de los equipos de trabajo
- Conversatorio para brindar herramientas técnicas que contribuyan a su quehacer profesional.
- Brindar herramientas para mejorar los canales de comunicación y relaciones interpersonales.
- Talleres sobre programación neurolingüística, liderazgo, comunicación asertiva
- Cursos que contribuyan al crecimiento profesional (idiomas, coach, emprendimiento) por medio de alianzas institucionales con entidades públicas o privadas (Cajas de compensación, Sena)

## **8.2. Mente Sana, Cuerpo Sano**

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional y social, permitiendo que el docente desarrolle habilidades, destrezas y comportamientos que permita su mejor calidad de vida, por medio de la sana utilización de los tiempos libres.

### **Actividades**

- Actividades de relajación.
- Concurso de talentos.
- Talleres sobre inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Actividades de acondicionamiento físico.

### **8.2.1. Seguridad Social Integral**

La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de las cuales dispone el docente para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Profesionales, Cajas de Compensación Familiar y Sistema General de pensiones.

El Entorno Laboral Saludable permite una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico asumen los diferentes organismos.

### **Actividades**

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.



- Jornadas de exámenes médicos para la salud del docente y la docente.
- Talleres de riesgos profesionales.

### **8.2.2. Recreación y Cultura**

Instrumento de equilibrio para la vida del docente que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y deportivas para que el personal pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo social.

#### **Actividades a realizar:**

- Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas de conjunto.
- Actividades artísticas enfocadas a diferentes áreas personales, familiares y sociales.
- Actividades ecológicas.
- Programas de acondicionamiento físico.
- Programas de nutrición.

### **8.3. Un ambiente de trabajo Saludable**

Tiene con fin primordial el garantizar que los docentes puedan desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente.

### **8.3.1. Seguridad y Salud en el trabajo (SST- COPASST)**

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los docentes, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales.

El decreto 1443 del 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el decreto 1072 del 2015 y demás normas aplicable en SG SST. La resolución 1111 de 2017 donde se brindan los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo en el marco del sistema de garantía calidad y garantía de cobertura para todos los trabajadores.

#### **Actividades a realizar**

- Programa de pausas activas.
- Actividades de promoción y prevención de salud y ambientes físicos de trabajo adecuados para el desempeño de las funciones del docente.
- Identificación, valoración y control de los riesgos existentes.

## INDICADORES:

Con fines de realizar la evaluación para el proceso de mejora continua, se propone la siguiente formula:

### *Cumplimiento.*

Actividades planeadas / Actividades ejecutadas \* 100

### *Asistencia.*

Número de personas Convocadas / número de personas Asistidas \* 100

## 8.4. Infografías

### 8.4.1. Cuerpo sano, mente sana



## 8.4.2. Reglas de salón

Colegio Parroquial San José

# REGLAS DE SALÓN

Estas son las normas que deben acatar los estudiantes dentro del tiempo de clase:

- Escuchar al profesor.
- Apagar los aparatos electrónicos.
- Dar lo mejor de sí.
- Ser participativo en clase.
- Respetar al docente, pues es la persona que nos está instruyendo para la vida.

Recuerda: El aprendizaje comienza por ti.

## 8.4.3. Entornos Laborales Saludables

Colegio Parroquial San José

# ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

FERNANDA MÉNDEZ & JUAN DIEGO ESLAVA

### ¿QUÉ SON LOS ENTORNOS LABORALES SALUDABLES?

Un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo. (OMS, 2015)



#### ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

Incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/ organización y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados.

#### RECURSOS PERSONALES PARA LA SALUD

Es un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que una empresa proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental.

#### AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

Es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreo humano o electrónico e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores.



## 8.5. Instrumento de evaluación docente



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ**  
**II-2018**

### EVALUACIÓN APLICADA A DOCENTES

**Fecha:** Día \_\_\_\_ Mes \_\_\_\_ Año \_\_\_\_

**Objetivo:** Evaluar el desarrollo metodológico, práctico y cumplimiento de expectativas de los participantes, frente al proceso direccionado por los Trabajadores Sociales en formación en el ámbito de Entornos Laborales Saludables.

**Instrucciones:** Indique por favor con una equis (X) en la casilla de preguntas enunciadas, la evaluación correspondiente de acuerdo a su percepción al proceso que se desarrolló.

**Nota:** Para la valoración de los enunciados, tenga en cuenta que cada casilla tiene un valor numérico, siendo 4 (Excelente) la calificación más alta, 3 (Bueno) la que continua, 2 (Regular) con aspectos a mejorar y 1 (Malo) la más baja de acuerdo a como se muestra a continuación:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
4	3	2	1

N°	ENUNCIADO	4	3	2	1
<b>Con base en el desempeño de los Trabajadores Sociales.</b>					
1	Planificación y preparación de los temas.				
2	Manejo y abordaje de los temas.				
3	Habilidad para estimular el interés y manejo del grupo.				
<b>Con base en el cumplimiento de expectativas.</b>					
1	Interés de los participantes por los temas.				

2	Pertinencia de los temas para la población docente.				
3	Posibilidad de aplicar los temas en su quehacer profesional.				
4	Cómo calificaría la congruencia el programa entregado de acuerdo a lo especificado por el proyecto.				
5	Cree que el programa puede llegar a ser replicado en las demás instituciones pertenecientes a la Fundación Santiago Apóstol.				

### Sugerencias, Comentarios u Observaciones:

---



---



---



---



---

**Muchas Gracias.**

## 8.6. Proceso

### *Fase Exploratoria.*



*Acercamiento con la población*



*Aplicación Caracterización*



*Conformación y consolidación del comité*

***Fase Exploratoria- Formativa.***



*Estrategias de información y comunicación respecto a los ELS*





*Elaboracion de herramientas informativas*



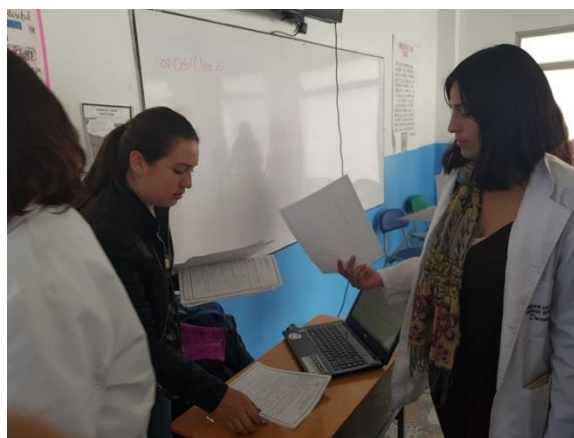
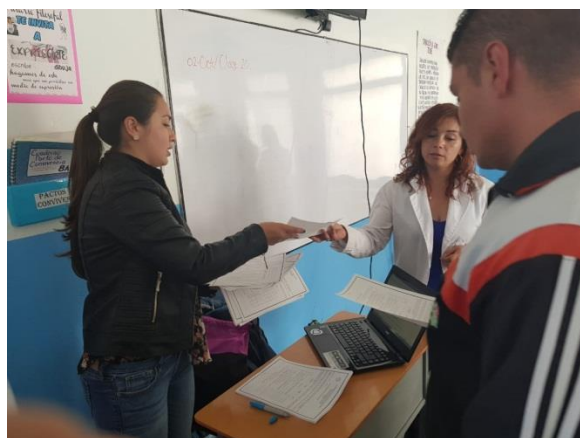


*Divulgacion y entrega de las herramientas informativas*



*Procesamiento de la información*

***Fase de Evaluación***



*Proceso de evaluacion del proceso*

