

Prácticas de trabajo saludable para educadores

Protocolo de intervención de factores
psicosociales en el sector educativo

**PRÁCTICAS DE TRABAJO SALUDABLE PARA EDUCADORES.
PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR EDUCATIVO.**

© Derechos reservados

La reproducción total o parcial de este documento
puede realizarse previa autorización
del Ministerio del Trabajo.

AUTOR INSTITUCIONAL

Ministerio del Trabajo

COAUTOR

Pontificia Universidad Javeriana

LUGAR Y FECHA DE ELABORACIÓN

Bogotá, D. C., Colombia, diciembre de 2015.

LUGAR Y FECHA DE PUBLICACIÓN

Bogotá, D. C., Colombia, 2016.

SUPERVISORES

María Marcela Soler Guío y Laureano Peñaranda Saurith
Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo

ISBN

978-958-716-951-5

CORRECCIÓN DE ESTILO, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas - JAVEGRAF

DISEÑO DE CARÁTULA

Carlos Felipe Niño Villalobos

Prácticas de trabajo saludable para educadores

Protocolo de intervención de factores
psicosociales en el sector educativo

LUIS EDUARDO GARZÓN
MINISTRO DEL TRABAJO

LUIS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
VICEMINISTRO DE EMPLEO Y PENSIONES

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

MARTHA ELENA DIAZ MORENO
SECRETARIA GENERAL

ANDREA TORRES MATIZ
DIRECTORA DE RIESGOS LABORALES

DIRECTORA

GLORIA HELENA VILLALOBOS FAJARDO

Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional,
PhD en Ciencias de la Salud

COORDINADORA GENERAL

ANGÉLICA MARÍA VARGAS MONROY

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional,
Magíster en Salud Pública

EQUIPO TÉCNICO

GLORIA MARÍA LÓPEZ GIRALDO

Psicóloga, Especialista en Administración de Salud Ocupacional

ESMERALDA MARTÍNEZ CARRILLO

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional

JEIMMY MONSALVE RANGEL

Trabajadora Social, Especialista en Salud Ocupacional

MARÍA CAMILA MONTALVO VILLEGAS

Médico, Psiquiatra

ÁNGELA MARÍA ORTIZ LUNA

Psicóloga, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional

CARLOS HUMBERTO TORRES REY

Médico, Epidemiólogo, Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 1.1 Caracterización del sector educativo | 7 |
| 1.2 Factores psicosociales más representativos del sector educativo | 9 |
| 2. MARCO DE REFERENCIA | 12 |
| 2.1 Marco de referencia legal | 12 |
| 2.2 Marco de referencia o enfoque conceptual | 15 |
| 3. ALCANCE DEL PROTOCOLO | 17 |
| 4. POBLACIÓN USUARIA DEL PROTOCOLO | 18 |
| 5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN | 19 |
| 5.1 Objetivos de la estrategia | 19 |
| 5.2 Población objeto de la estrategia | 20 |
| 5.3 Alcances y limitaciones de la estrategia | 20 |
| 5.4 Implementación de la estrategia | 21 |
| 5.4.1 Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador | 22 |
| 5.4.2 Gestión de la carga laboral | 25 |
| 5.4.3 Gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos..... | 29 |
| 5.5 Seguimiento y evaluación de la estrategia de intervención | 32 |
| 6. GLOSARIO | 33 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 36 |
| 8. ANEXOS | 43 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Caracterización del sector educativo

De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU. Rev. 4 A.C DANE, 2012)¹, el sector de educación incluye las siguientes actividades: “Educación de la primera infancia, preescolar y básica primaria, educación secundaria y de formación laboral, educación básica secundaria, educación media académica, educación media técnica y de formación laboral, educación técnica profesional, educación tecnológica, educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas, educación de universidades, formación académica no formal, enseñanza deportiva y recreativa, enseñanza cultural, actividades de apoyo a la educación, otros tipos de educación, establecimientos que combinan diferentes niveles de educación, educación superior” (DANE, 2012).

1. La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas. Su objetivo principal es proporcionar un conjunto de categorías de actividades que puedan utilizarse para la recopilación y presentación de informes estadísticos de acuerdo con esas actividades. Tomado de CIIU Rev. 4 A. C. DANE (2012). Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/CIIU_Rev4ac.pdf

1. INTRODUCCIÓN

La educación en Colombia está organizada como educación formal²; servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano³, y la educación informal⁴. Las actividades en educación se desarrollan en todo el territorio nacional, en zona rural y urbana. Según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2014 se tenía un total de 462.317 docentes, 326.868 de ellos adscritos al sector público y 135.449 al sector privado, que laboran en los ciclos preescolar, básica primaria, básica secundaria, media, educación escolar para adultos y otros modelos educativos. Adicionalmente, para el año 2013 el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) reportó 115.738 docentes que laboraban en instituciones técnicas, tecnológicas, y profesionales públicas y privadas del país. Según el informe de gestión 2014, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) contaba con 3.714 instructores de planta y la Escuela Nacional Sindical reportó 22.000 instructores contratistas.

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

Genéricamente se denomina educador al personal que labora en el sector educativo, sin embargo en el sector público adopta el término de docente⁵, en el SENA asume el nombre de instructor⁶, y se usan otras denominaciones en el sector educativo como profesor y maestro.

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

3. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, fundamentada en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional (PEI), y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Decreto 2888, 2007 art. 2.

4. La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Decreto 2888, 2007 art. 38.

5. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje. Decreto, 1278, 2002, art. 5.

6. “Sujeto que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, quien asume el rol de facilitador del aprendizaje, orientador y apoyo, quien retroalimenta y evalúa al aprendiz durante su proceso formativo, haciendo uso de distintas técnicas didácticas activas bajo la estrategia de aprendizaje por proyectos, la cual le permite contribuir en su propio aprendizaje.” <http://www.sena.edu.co/Documents/Interno/Glosario.pdf>

1.2 Factores psicosociales más representativos del sector educativo

Los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los educadores en Colombia varían según el sitio donde se desarrolle la labor, el ciclo académico y el tipo de institución (pública o privada). Sin embargo, para el diseño de este protocolo de intervención se escogieron los aspectos más representativos y las poblaciones más afectadas del sector.

La selección de los factores de riesgo de mayor relevancia se escogieron a partir de la triangulación de información obtenida mediante entrevistas realizadas a personas clave de instituciones del sector educativo tanto privado como público, los datos de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, del Ministerio de Trabajo (2014), y la caracterización del cuerpo docente público y privado educativo colombiano realizado por la Defensoría del Pueblo (2012), entre otros estudios relacionados.

A continuación se describen los factores de riesgo psicosocial más representativos para una importante proporción de los trabajadores del sector educativo:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Este tipo de demandas se observan por la exposición que tiene el educador a largas jornadas en las que permanece de pie tanto para impartir sus clases como para otras actividades relacionadas con el servicio. Específicamente, los educadores de primera infancia y educación preescolar deben alzar a los niños y además adoptar posturas que exigen un esfuerzo físico. También se presentan posturas sedentes prolongadas en los educadores que trabajan en equipos de cómputo, especialmente quienes trabajan en la modalidad virtual, casos en los que se adiciona la incomodidad de los puestos de trabajo.

Los resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2014), concuerdan con la información suministrada en las entrevistas. La encuesta refiere que los educadores están expuestos a movimientos repetitivos de miembro superior y posiciones que generan fatiga (57,39 % y 38,68 % respectivamente).

Demandas emocionales

La labor del educador está dirigida a personas de diferentes edades, desde la primera infancia, niños, adolescentes, adultos jóvenes, intermedios, e inclusive adultos mayores. Cada uno de estos grupos tiene características diferentes y propias

1. INTRODUCCIÓN

de su ciclo vital, así como características sociales y culturales particulares que exponen al educador a exigencias emocionales derivadas de los sentimientos que expresan los estudiantes, especialmente cuando enfrentan situaciones difíciles tales como consumo de sustancias, maltrato, violaciones, matoneo escolar y comportamientos suicidas.

Los docentes se exponen también a conductas de maltrato y agresión por parte de padres de familia y estudiantes, y se enfrentan a la exigencia de atención especial a estudiantes con bajo rendimiento académico y con dificultades en el cumplimiento de las normas establecidas por la institución. Sumado a lo anterior se encuentran las demandas de adaptación dadas las brechas generacionales entre estudiantes y profesores. Según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2014), el 47,65 % de las personas encuestadas manifestaron tener la necesidad de esconder sus propias emociones en el trabajo. Las situaciones descritas anteriormente exigen al educador ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios para no afectar su desempeño.

Consistencia de rol

El educador recibe en algunos casos mensajes relacionados con la solicitud de disminución de la exigencia académica, así como peticiones por parte de estudiantes y padres de familia para la modificación de notas, situaciones que van en contra de los principios éticos y de calidad de la educación y que son incompatibles con su formación, con la legislación nacional y con el marco ético de la profesión docente⁷.

Demandas cuantitativas

La carga cuantitativa del educador se aprecia por exigencias de realizar labores aún por fuera de la jornada de trabajo, tales como preparar clases y materiales, corregir trabajos y evaluaciones, realizar trabajos administrativos (informes) y otras solicitudes institucionales.

Según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2014), el 76,93 % de los tra-

7. El ejercicio de la docencia tiene como fundamento la comprensión de la educación como bien público, como actividad centrada en los estudiantes y al servicio de la nación y de la sociedad. La profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando y requiere compromiso con los diversos contextos socio - culturales en los cuales se realiza. Decreto 1278 de 2012, art. 40.

bajadores del sector de educación refirió tener tiempo suficiente para realizar su trabajo, aunque una proporción importante refirió trabajar con plazos muy estrictos o cortos, o muy rápidamente (40,51 % y 39 % respectivamente). Además, el ritmo de trabajo está principalmente condicionado por las demandas directas de los usuarios y alumnos (65,40 %), seguido de los plazos y las metas que debe cumplir (63,51 % y 53,46 % respectivamente).

La demanda cuantitativa también aumenta por el número de estudiantes a cargo del educador, que suele ser un promedio de 35 a 40 (Defensoría del Pueblo, 2012). Por otro lado, también se presenta el reprocesamiento de información, cuando se debe realizar el registro de notas en papel y luego digitarlas en el sistema, además de responder por diferentes requerimientos institucionales que en ocasiones no están unificados, y a los cuales se suma la falta del dominio en el manejo de nuevas tecnologías o de herramientas para realizar el trabajo de forma más práctica y fácil, por ejemplo la estadística.

Jornada de trabajo e Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Las demandas cuantitativas impactan la esfera extralaboral, dado que el educador con frecuencia debe emplear su tiempo libre para cumplir con varias labores del trabajo, carga que además se incrementa en algunos momentos como finales de bimestre o semestre.

Demandas de carga mental

Los educadores tienen una alta demanda de carga mental dado que el trabajo requiere de un nivel de atención alto, en especial cuando deben realizar varias tareas de forma casi simultánea, por ejemplo atender estudiantes, dictar clases, etc.

Capacitación

Las oportunidades de capacitación en el sector educativo se ofrecen en mayor medida al personal de planta, tanto en entidades públicas como privadas; por el contrario, en instituciones pequeñas y medianas hay escasas posibilidades de capacitación.

Riesgo por problemas de orden público

Otro aspecto que enfrentan muchos educadores se relaciona con situaciones de violencia en los entornos institucionales, especialmente para quienes laboran en zonas marginadas de las grandes ciudades o en algunas zonas rurales.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco de referencia legal

La actividad de educación, su organización y estructura, están reguladas por numerosas normas, entre otras: la Ley 115 de Febrero 8 de 1994⁸ y el Decreto 1075 del 2015 o decreto Único Reglamentario del Sector Educación que reglamenta los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

La Ley 1064 de 2006 apoya y fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en tanto que el Decreto 2888 de 2007 regula la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano. De otra parte, la Ley 30 de 1992 establece lineamientos para la educación superior.

Adicionalmente, “se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y miti-

8. “La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público”. Ley 115 del 1994, art. 1.

gación de la violencia escolar”, que define la conformación y funciones del comité nacional de convivencia escolar, los comités departamentales, distritales, municipales, así como el comité escolar de convivencia y las rutas de atención integral para la convivencia escolar (Ley 1620 de 2013, art. 6 a 13). La implementación de esta norma pretende ayudar al educador con la atención de situaciones conflictivas que afectan la convivencia escolar.

En la Ley 1297 de 2009⁹ se ajusta el artículo 116 de la Ley 115 de 1994, que define los requerimientos para ejercer la docencia: el título de normalista superior, licenciado en educación u otro título profesional válido para el país; además garantiza el perfil del educador en términos de formación y le permite tener mayores competencias para ejercer su función. La Ley 1297 del 2009 define también una bonificación especial a docentes estatales que prestan servicios en zonas de difícil acceso (art. 2).

Los docentes vinculados al servicio del Estado cuentan con el estatuto docente¹⁰, que entre otros aspectos incluye el marco ético de la profesión y define para los docentes del sector público los criterios para los salarios, incentivos, estímulos y compensaciones (artículo 40, capítulo VI, Decreto 1278 de 2002).

En lo que respecta al marco legal en seguridad y salud en el trabajo, la Decisión 584 de 2004 adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, el cual en su artículo 2 establece: “Las normas previstas en el presente Instrumento tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”. Adicionalmente, el artículo 11 señala que: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas debe-

9. “Por medio de la cual se regula lo atinente a los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal en las zonas de difícil acceso, poblaciones especiales o áreas de formación técnica o deficitarias y se dictan otras disposiciones” (Ley 1297 de 2009).

10. Decreto 1278 de 2002 que tiene por objeto “establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (Decreto 1278 de 2002, art. 1).

2. MARCO DE REFERENCIA

rán basarse en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno, como responsabilidad social y empresarial” (Comunidad Andina de Naciones, 2004).

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

- Gestión administrativa, que hace referencia a la política, organización, administración, implementación, verificación, mejoramiento continuo y realización de actividades de promoción en seguridad y salud en el trabajo.
- Gestión técnica, que corresponde a la identificación, evaluación y control de riesgos, así como al seguimiento de las medidas de control.
- Gestión del talento humano, aspecto en el cual considera la selección, información, comunicación, formación, capacitación, adiestramiento, incentivos, estímulos y motivación de los trabajadores.
- Procesos operativos básicos referentes a la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, inspecciones y auditorías, planes de emergencia, planes de prevención y control de accidentes mayores, control de incendios y explosiones, programas de mantenimiento, uso de equipos de protección individual, seguridad en la compra de insumos y otros en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa (CAN, 2005).

El Decreto 1655 de 2015¹¹ del Ministerio de Educación Nacional, en su capítulo 3, presenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Magisterio, que “estará orientado a mejorar la calidad de vida de los educadores activos, generando una cultura de vida saludable que favorezca el bienestar laboral y contribuya a reducir las ausencias laborales por incapacidad médica”.

11. “Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones”.

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

2.2 Marco de referencia o enfoque conceptual

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

Con la misma orientación se trabaja el concepto de organizaciones saludables que desarrollan varios autores, entre ellos Salanova (2008)¹², y que concibe la organización como “las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo el diseño de los puestos, los horarios, el estilo de dirección, la efectividad y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados”. Por otro lado, el término saludable se centra en el cuidado de la salud del empleado y de la organización como un conjunto. Por lo tanto, para el desarrollo de organizaciones saludables, se requiere que desde la dirección y la gestión del talento humano se defina la salud psicosocial de los empleados como un objetivo organizacional, que aporta a la salud individual y organizacional (Infocop, 2008).

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

12. Entrevista realizada a Marisa Salanova (Infocop, 2008).

2. MARCO DE REFERENCIA

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

Con el marco de referencia que aporta el modelo de entornos saludables de trabajo (OMS, 2010), se estructura el presente protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo, el cual se centra en tres acciones propias de la organización del trabajo y del talento humano que se describen más adelante.

3. ALCANCE DEL PROTOCOLO

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

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

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

4. POBLACIÓN USUARIA DEL PROTOCOLO

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

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

5.1 Objetivos de la estrategia

General

Promover prácticas de trabajo saludable en las instituciones del sector educativo, prevenir y controlar los efectos nocivos de los factores psicosociales más representativos en el sector.

Específicos

- Reducir la presentación de exigencias contradictorias al educador relacionadas con la disminución de exigencias académicas, mediante el refuerzo del compromiso de la comunidad educativa (directivas, docentes, padres de familia y estudiantes) con la calidad de la formación.
- Controlar las demandas cuantitativas del docente a través del ajuste de la carga laboral al tiempo de trabajo.
- Prevenir situaciones de violencia en zonas aledañas a la institución, mediante acciones coordinadas con las instituciones locales.

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

5.2 Población objeto de la estrategia

Los beneficiarios de este protocolo son los educadores, tanto de instituciones públicas o privadas, que laboran en el sector educativo del país.

Cabe precisar que es posible que alguna(s) de las tres acciones que conforma(n) la estrategia de intervención no se adapte a las necesidades de una institución particular, en cuyo caso se deberá optar por las acciones que resulten pertinentes.

5.3 Alcances y limitaciones de la estrategia

Alcances

La estrategia de *Prácticas de trabajo saludable para educadores* se desarrolla a través de tres acciones:

- Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador.
- Gestión de la carga laboral.
- Gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos.

Las instituciones pueden articular la intervención psicosocial con la estrategia de *Escuela Saludable*¹³ y el *Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*¹⁴.

Limitaciones

Las posibles barreras previstas para la implementación de la estrategia son la disponibilidad de recursos para ejecutar las acciones, la resistencia al cambio de las personas de la comunidad académica y la dificultad para mantener la estrategia en el tiempo dada la rotación de los educadores, en especial en las instituciones de carácter privado.

13. La estrategia de *Escuela Saludable* definida por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), incluye “como parte de sus acciones de promoción de la salud, aquellas orientadas al fomento de la salud mental en general, y de manera específica, al manejo del estrés, la promoción de la convivencia y la salud ocupacional” (Organización Panamericana de la Salud *et al.*, 2006, p. 54).

14. Los objetivos del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior “van orientados a que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado sobre el servicio educativo que prestan, provean información confiable a los usuarios del servicio educativo y se propicie el auto examen permanente de instituciones y programas académicos en el contexto de una cultura de la evaluación”. Sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/fo-article-235585.pdf>

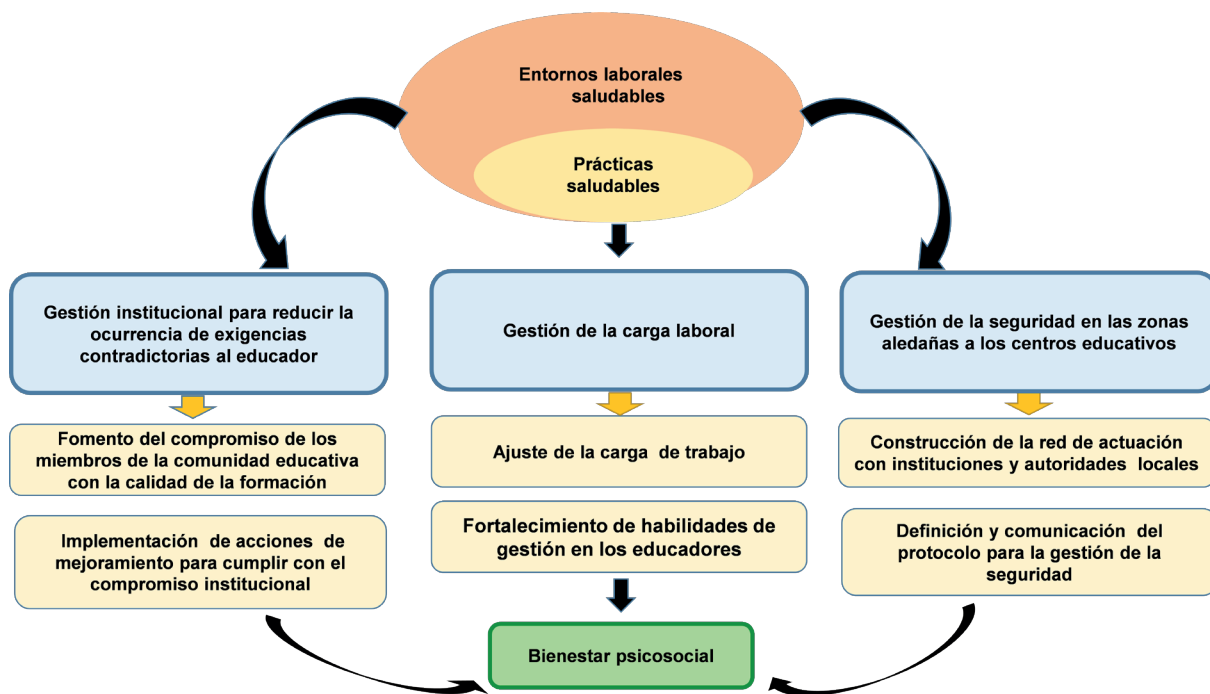
5.4 Implementación de la estrategia

Las *Prácticas de trabajo saludable para educadores* se desarrollan a través de tres acciones que pretenden no solo promover prácticas saludables, sino prevenir y controlar los efectos nocivos en salud. En la figura 1 se observa el mapa general de la estrategia.

La primera acción de intervención es la gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador, con la cual se impacta la dimensión psicosocial consistencia de rol. La segunda acción, gestión de la carga de trabajo, pretende que la misma se ajuste al tiempo de la jornada, e impacta las demandas de carga mental, las emocionales, las de esfuerzo físico y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Finalmente, la tercera acción que se orienta a la gestión de la seguridad en las zonas aledañas al centro educativo, impacta el riesgo por problemas de orden público.

Como se mencionó anteriormente, la atención de otras dimensiones que cada institución considere relevantes puede realizarse mediante alguna(s) de la(s) acción(es) que se incluyen en el *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*, que forma parte de esta serie de documentos técnicos, o de otras acciones que la institución diseñe.

Figura 1. Estrategia “Prácticas de trabajo saludable para educadores”

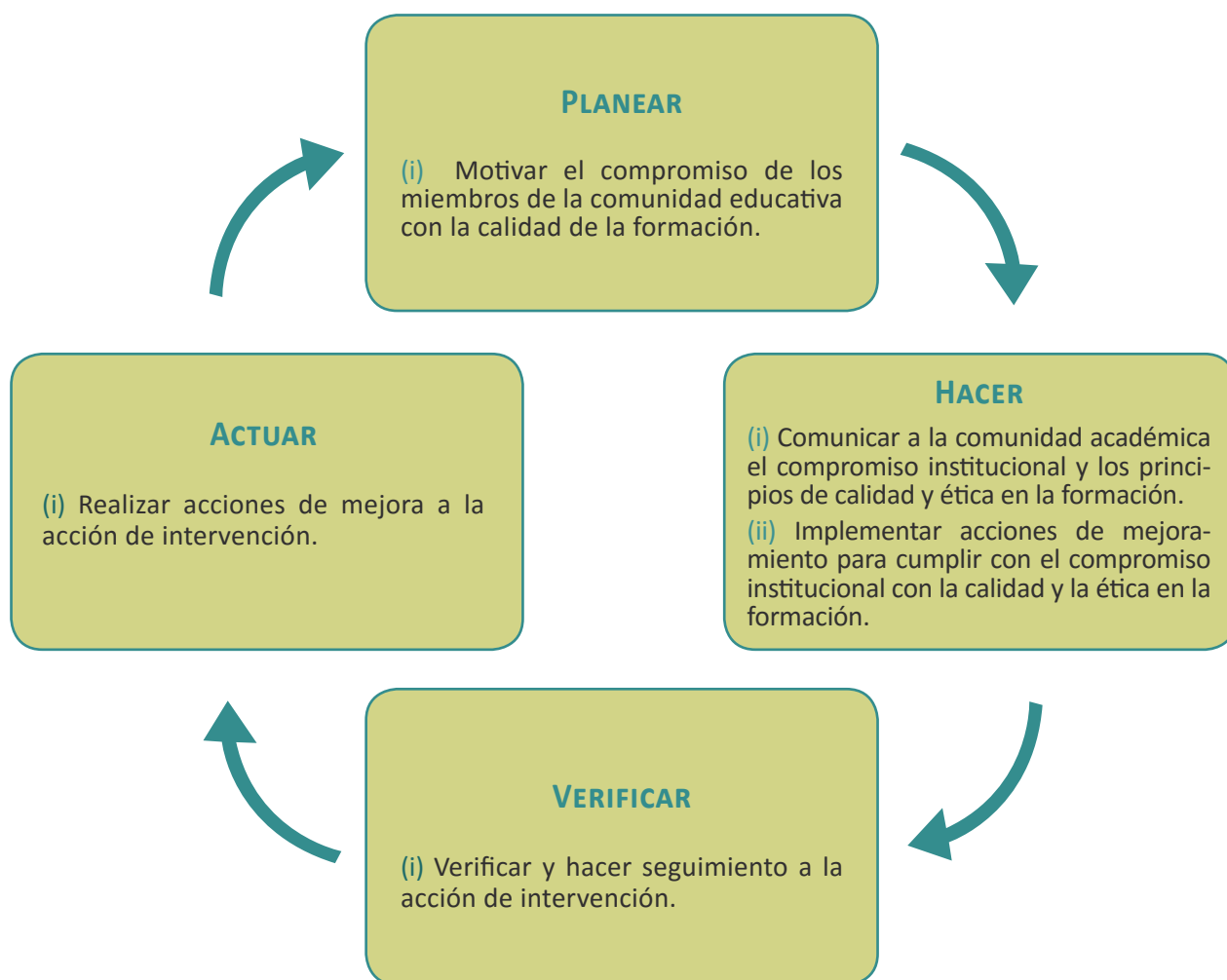


5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

5.4.1 Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador

La acción que busca reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias, responde a las demandas que enfrenta el educador para responder a solicitudes de la comunidad educativa, relacionadas con la disminución de la exigencia académica y frente a las cuales el docente experimenta un dilema ético. El mecanismo de intervención para esta problemática es básicamente el fomento del compromiso de las directivas institucionales, padres de familia, docentes y estudiantes, con la calidad de la formación. En la figura 2 se presentan las actividades del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) que desarrollan esta acción de intervención, las cuales se desglosan posteriormente.

Figura 2. Ciclo PHVA de la acción “Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador”



Una de las grandes exigencias a las instituciones educativas tanto públicas como privadas, en todos los niveles de formación, es disminuir la deserción y el fracaso académico, situación que requiere del fortalecimiento académico del estudiante, sin aumentar de forma desmedida las exigencias y cargas para los educadores.

(i) Motivar el compromiso de los miembros de la comunidad educativa con la calidad de la formación

Para controlar la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador se requiere el compromiso de las directivas, los padres de familia, estudiantes y de los mismos educadores, con la calidad de la formación, así como con el cumplimiento de los principios éticos que rigen el ejercicio de la docencia.

Los directivos, el responsable de seguridad y salud en el trabajo, con la participación de algunos educadores y representantes de los estudiantes y los padres de familia, documentan el compromiso institucional y los principios de calidad y ética en la formación, los cuales sirven como marco de actuación para la comunidad educativa en general (directivas, docentes, estudiantes y padres de familia).

A partir de los principios definidos, el coordinador académico, con el apoyo de otros educadores, definen acciones específicas de mejoramiento que permitan cumplir con el compromiso institucional con la calidad de la formación.

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Hacer Hacer Hacer

(i) Comunicar a la comunidad académica el compromiso institucional y los principios de calidad y ética en la formación

Las directivas comunican a educadores, padres de familia y estudiantes sobre el compromiso y los principios de calidad y ética en la formación, con el fin de reducir la ocurrencia de solicitudes contradictorias a los educadores.

(ii) Implementar acciones de mejoramiento para cumplir con el compromiso institucional con la calidad y la ética en la formación

Algunas acciones pueden ser: seguimiento a estudiantes con dificultades de rendimiento, actividades de recuperación académica, consejería, y otras que proponga la institución, tales como acuerdos de mejora y talleres de convivencia.

Las anteriores acciones pueden estar lideradas por la coordinación académica o por otra instancia que la Dirección defina.

Verificar Verificar

(i) Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención

La medición de los resultados de la intervención está a cargo de los directivos o de la instancia que ellos deleguen. Para verificar los resultados de la intervención se sugiere considerar indicadores tales como:

- Número de acciones de mejoramiento definidas / Número de acciones ejecutadas.
- Cambios en la evaluación que hacen los educadores respecto a consistencia de rol después de la intervención.

Actuar

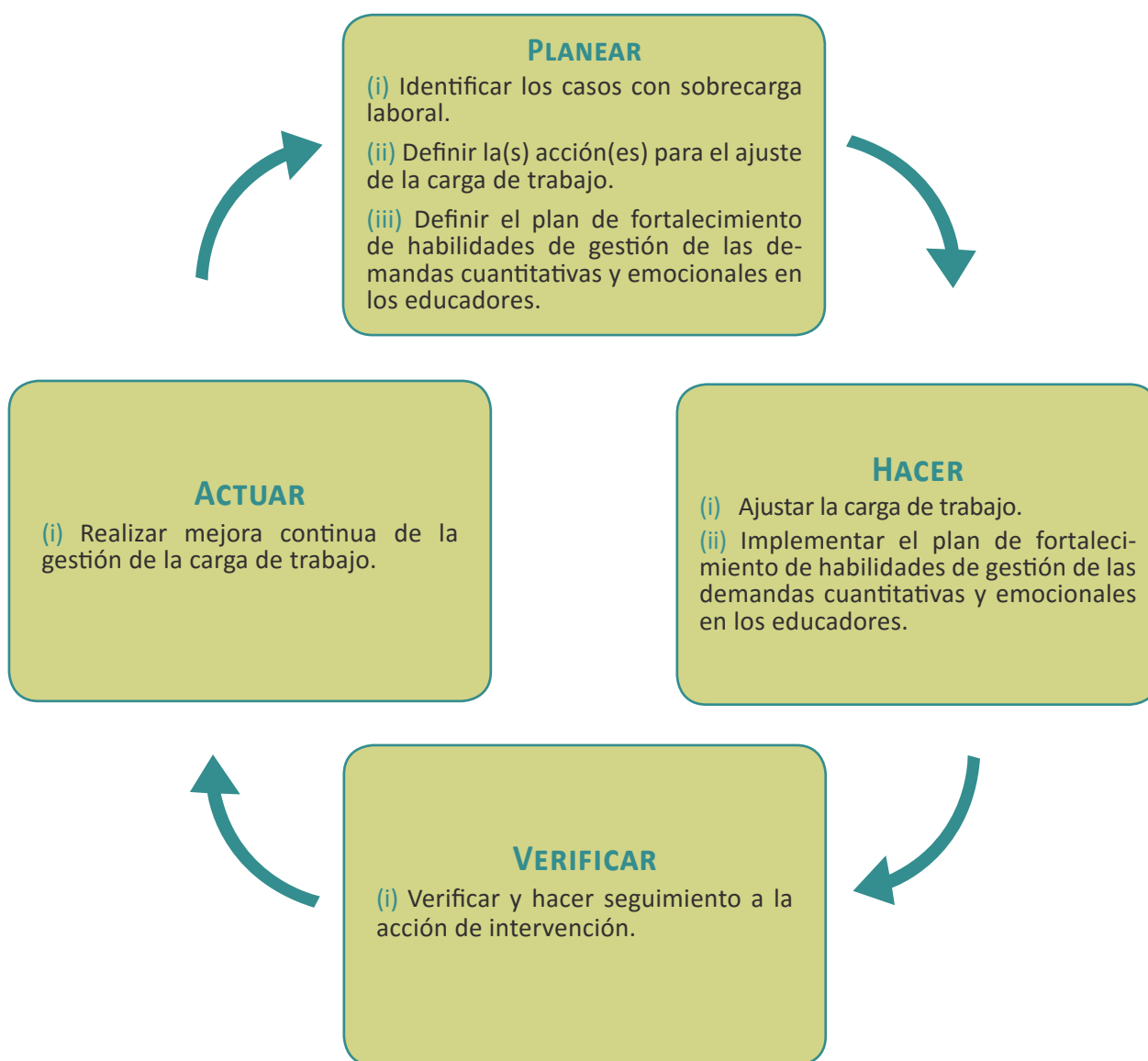
(i) Realizar acciones de mejora a la acción de intervención

A partir de los resultados de la fase de seguimiento y evaluación se generan e implementan planes de mejoramiento para optimizar la estrategia de intervención.

5.4.2 Gestión de la carga laboral

La acción busca controlar la carga de trabajo en el educador, ajustándola al tiempo de la jornada, y además fortalecer las habilidades de gestión de las demandas cuantitativas y emocionales en los educadores. Los pasos para el desarrollo de la acción se presentan en la figura 3 y se desarrollan posteriormente bajo el ciclo PHVA.

Figura 3. Ciclo PHVA de “Gestión de la carga laboral”



5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Hacer Hacer

En el proceso de intervención de las demandas emocionales debe considerarse el fortalecimiento de creencias frente a la autoeficacia y la capacidad del desarrollo de autocontrol. Se sugiere consultar la acción de intervención denominada *Desarrollo de estrategias de afrontamiento* que se presenta en el *Protocolo de acciones para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos*.

Verificar Verificar

(i) Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención

La medición de los resultados de la intervención está a cargo de las directivas y del responsable de la seguridad y salud en el trabajo. A los efectos de la verificación se sugiere calcular indicadores como:

- Número de puestos de trabajo intervenidos / Número total de puestos de trabajo con sobrecarga cuantitativa.
- Número de educadores beneficiados con la acción de intervención / Número total de educadores objeto de la intervención.
- Disminución de la frecuencia de casos con sobrecarga cuantitativa comparada con el periodo anterior.

Actuar

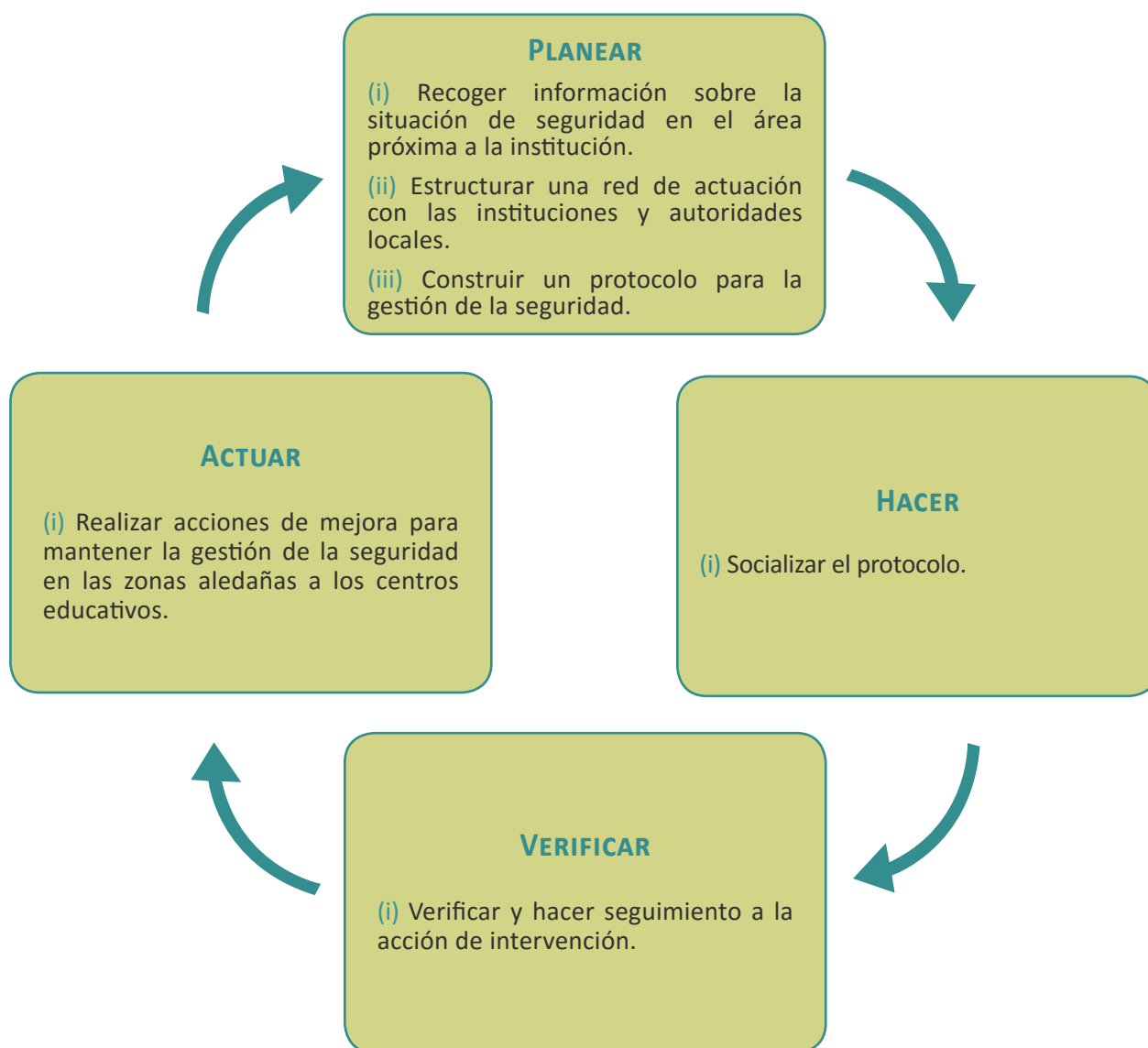
(i) Realizar mejora continua de la gestión de la carga de trabajo

Generar planes de mejoramiento a partir de análisis de los indicadores para garantizar el control sobre la demanda cuantitativa.

5.4.3 Gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos

La acción busca prevenir situaciones de violencia e inseguridad que afectan tanto a los educadores como a otros miembros de la comunidad educativa y que ocurren en zonas aledañas a la institución. El mecanismo de prevención se soporta en la coordinación que las directivas de los centros educativos establecen con las instituciones locales. El desarrollo de esta acción se presenta en la figura 4 y se desglosa posteriormente en cada etapa del ciclo PHVA.

Figura 4. Ciclo PHVA de la acción “Gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos”



(i) Recoger información sobre la situación de seguridad en el área próxima a la institución

Las directivas pueden utilizar diferentes herramientas para reunir la información sobre los incidentes de violencia que suceden a docentes y alumnos (robos o intentos de robos, entre otras), a través de reportes por Internet o en un formato físico. El reporte debe incluir los siguientes datos: persona agredida, sitio y hora de la agresión, tipo de agresión, consecuencias, y si la misma fue reportada a las autoridades. El registro de eventos de violencia debe estar a cargo de una persona delegada por las directivas de la institución. Adicionalmente, es útil recoger información de miembros de la comunidad como padres de familia y líderes de la localidad.

La finalidad del registro es identificar los sitios de mayor ocurrencia y las características de los incidentes, información que es de utilidad para informar a las autoridades locales como insumo para la coordinación de acciones con ellos.

(ii) Estructurar una red de actuación con las instituciones y autoridades locales para la prevención y atención de actos violentos en las áreas próximas a los centros educativos.

Las directivas realizan los contactos con las instituciones locales, presentan el protocolo y realizan acuerdos de colaboración para la prevención y atención de los actos violentos en las zonas próximas a la institución.

(iii) Construir un protocolo para la gestión de la seguridad

Las directivas del centro educativo y el responsable de la seguridad y salud en el trabajo definen un protocolo de actuación para gestionar la seguridad y prevenir la violencia externa a los centros educativos. Es recomendable que el protocolo incluya aspectos como:

- Objetivo y alcance.
- Descripción de la situación de seguridad del entorno en donde se encuentra la institución, vías de acceso, medios de transporte, lugares, horarios y tipología de los incidentes de violencia.

Planear Planear

- Acciones para prevenir un acto violento en las cercanías de la institución.
- Redes de apoyo en la localidad.
- Datos de contacto de personas e instituciones a quien acudir cuando está en riesgo la seguridad propia y la de otros.

Una vez construido el protocolo se definen los espacios y los medios para difundirlo entre los miembros de la comunidad educativa.

Hacer Hacer

(i) Socializar el protocolo

La comunicación del protocolo por parte de las directivas se realiza en espacios como la inducción, reuniones con profesores y con alumnos o con otros miembros de la comunidad educativa, a través de medios como carteleras, impresos con *tips* de seguridad, etc.

Las reuniones de socialización se utilizan también para retroalimentar el protocolo y obtener ideas de mejoramiento.

Verificar Verificar

(i) Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención

La medición de los resultados de la intervención está a cargo de las directivas y del responsable de la seguridad y salud en el trabajo del centro educativo.

Para evaluar los avances de la acción de intervención se sugiere considerar indicadores tales como:

- Cobertura de la socialización del protocolo: número de personas cubiertas / número de personas objetivo de la información.
- Número de casos de violencia atendidos por las instituciones locales en el periodo / Número de casos de violencia atendidos por las instituciones locales en el mismo periodo de año anterior.

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Verificar

- Número de incidentes ocurridos a miembros de la comunidad educativa después de la intervención, comparados con los ocurridos antes de la intervención.
- De forma cualitativa se debe evaluar la eficacia de la participación de las instituciones y autoridades locales para el desarrollo del plan de intervención.

Actuar

(i) Realizar acciones de mejora para mantener la gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos

Implementar las acciones de mejora necesarias a partir del análisis de los indicadores, retroalimentar y reanudar los acuerdos con las instituciones y autoridades locales que prestan su colaboración.

5.5 Seguimiento y evaluación de la estrategia de intervención

Durante el proceso de intervención se requiere el seguimiento y la evaluación de cada una de las acciones propuestas, para lo cual es recomendable considerar los siguientes aspectos:

- Evidencias de las acciones implementadas, incluida la información de la cobertura, los resultados de la evaluación y las acciones de mejora implementadas.
- Evaluación de impacto de la estrategia de intervención en los resultados de la evaluación de los factores psicosociales un tiempo después de la intervención.
- Relación de la acción e intervención con otras acciones de bienestar y salud en el trabajo (efecto sinérgico).
- Satisfacción de las partes interesadas con la estrategia de intervención psicosocial.

6. GLOSARIO

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo conceptual de la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* contempla 19 dimensiones de factores intralaborales y 7 dimensiones de factores extralaborales (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de capacitación: actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de consistencia de rol: se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico: condiciones del lugar de trabajo y de la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son

6. GLOSARIO

condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de demandas cuantitativas: exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo conceptual de la *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Factores de riesgo psicosocial: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008).

Formación: conjunto de acciones orientadas a generar cambios en la actuación laboral de los empleados; la definición implica que los trabajadores dominen los

cometidos, competencias y tareas que afrontan en el lugar de trabajo en el sentido de que formarse es una apuesta a completarse a sí mismo en el lugar de trabajo (Avallone, 1989, citado por Llorens-Gumbau, s.f.).

Gestión de la seguridad en las zonas aledañas a los centros educativos: es la disposición, planeación, organización y ejecución que realiza la institución a partir de la coordinación conjunta entre las directivas de las instituciones, los educadores y las instituciones locales para prevenir situaciones de violencia en zonas aledañas a la institución en los educadores (los autores).

Indicador: expresión cuantitativa o cualitativa del comportamiento o el desempeño.

Indicadores de proceso: medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015).

Indicadores de resultado: medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Decreto 1072 de 2015).

Inducción: constituye el principal método de aculturación de los nuevos participantes en las prácticas corrientes de la organización. El programa de integración busca que el nuevo participante asimile de manera intensiva y rápida, en situación real o de laboratorio, la cultura de la organización y se comporte de ahí en adelante como miembro de la organización (Chiavenato, 2009).

Mejora continua: proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en desempeño en el campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en trabajo (SST) de la organización (Decreto 1072 de 2015).

Pausas en el trabajo: son cortos periodos de tiempo durante la propia jornada de trabajo, que hacen posible que el descanso pueda desarrollarse de manera saludable y eficiente (Nogareda y Bestratén, 2011).

Población objeto: persona o grupo de personas expuestas a factores psicosociales, a quien(es) se dirige la acción propuesta con el propósito de promover su salud o prevenir enfermedades.

TIC (Tecnologías de Información y Comunicación): Conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y comunicarla. Incluyen las tecnologías para almacenar, recuperar y enviar o recibir información.

7. BIBLIOGRAFÍA

Acosta, H., Salanova, M. y Llorens, S. (2011). ¿Qué prácticas organizacionales saludables son más frecuentes en las empresas? Un análisis cualitativo. *Fòrum de Recerca* 16: 811-825.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/104>

Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. España: Gesbiblo.

Arenas, B. y Bestratén, M. (2006). NTP 745: Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_745.pdf

Armadians, I., Ferrer, R. y Manzano, J. (2010). Evaluación de riesgos psicosociales del profesor universitario: una propuesta de intervención para las organizaciones docentes. Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza. Disponible en: <http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/publicaciones/documentopublicaciones32.pdf>

- Bestratén, M., Moreno, N. y Vega, S. (2014). La participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo* 76:39-49. Disponible en: <https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/publicaciones/verNumero.cmd?idPublicacion=5399&anyo=2014>
- Comunidad Andina de Naciones (CAN). (2004). Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>
- Comunidad Andina de Naciones (CAN). (2005). Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Colombia/R957-03.pdf>
- Centro de Estudios Sociales (CES). (2010). Caracterización de docentes del sector público de Bogotá - 2009. Disponible en: <http://repositorios.educacionbogota.edu.co/jspui/handle/123456789/3701>
- Chambel, M. J., Depolo, M., Flintrop, J., González, E., Guglielmi, D., Hellgren, J... y Yeves, J. (2013). Los desarrollos de la evaluación de riesgos psicosociales en Europa. El estado de la investigación científica y experiencias institucionales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Unión General de Trabajadores. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/Anuario2013ESP.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Decreto 1860 de 1994. República de Colombia. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf
- Decreto 1278 de 2002. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- Decreto 2888 de 2007. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-130244.html>
- Decreto 1072 de 2015. Ministerio del Trabajo. República de Colombia. Disponible en: <http://decreto1072.co/>
- Decreto 1075 de 2015. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Disponible en: <http://decreto1075.co/>

7. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1655 de 2015. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1655_2015.htm
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2012). Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 4 adaptada para Colombia (CIIU Rev. 4 A. C.). Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/CIIU_Rev4ac.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2014). Personal docente por sector. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/deficit-de-vivienda/89-sociales/educacion/3901-educacion-formal>
- Defensoría del Pueblo. (2012). Características del cuerpo docente público y privado educativo colombiano. Disponible en: <http://www.defensoria.gov.co/public/pdf/00/caracterizacionDocentes2012.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2013). Well-being at work: creating a positive work environment. Literature Review. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Disponible en: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment
- García, C., y Muñoz A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la Localidad 1 de Bogotá. *Avances en Enfermería* 31 (2): 30-42.
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: Manual Moderno.
- Grueso-Hinestroza, M. P., Rey-Sarmiento, C. F., González-Rodríguez, J. L., Ardila-Becerra, A. y Pineda-Castro, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes Psicológicos* 13 (2): 59-78.
- Infocop. (Abril 30 de 2008). La psicología de la salud ocupacional positiva. Entrevista a Marisa Salanova. Infocop. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1853
- International Labour Office (ILO). (2012). Stress prevention at work checkpoints: practical improvements for stress prevention in the workplace. Ginebra: ILO. Disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_168053/lang--en/index.htm

7. BIBLIOGRAFÍA

- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR. Primera edición, Montevideo. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Jáimez, M. J. (2012). Organizaciones Saludables: El Papel del Empoderamiento Organizacional. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada.
- Ley 30 de 1992. República de Colombia. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-211884_Ley_30.pdf
- Ley 115 de 1994. República de Colombia. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85906.html>
- Ley 1064 de 2006. República de Colombia. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf
- Ley 1297 de 2009. República de Colombia. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-191904_archivo_pdf_ley1297.pdf
- Ley 1620 de 2013. República de Colombia. Disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1620_2013.htm
- Llorens Gumbau, S. (s.f.). Significado y actitudes de la formación continua: Un estudio cualitativo en el sector metal – mecánico. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80389/forum_1997_12.pdf?sequence=1
- Marchesi A. y Díaz T. Las emociones y los valores del profesorado. *Cuadernos Fundación SM* No. 5. Disponible en: <http://www.oei.es/valores2/Lasemocionesprofesorado.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. El sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Disponible en: <http://mineducacion.gov.co/1621/fo-article-235585.pdf>
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales de Colombia. Sin publicar

7. BIBLIOGRAFÍA

- Nogareda, S. y Bestratén, M. (2011). NTP 916: El descanso en el trabajo (I): Pausas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT). Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/916w.pdf>
- Observatorio permanente riesgos psicosociales. UGT. (2006). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. Madrid: UGT. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_sectorial_Ensenanza.pdf
- Observatorio permanente riesgos psicosociales. UGT. (2008). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza secundaria. Madrid: UGT. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_Guia_sectorial_ensenanza_secundaria.pdf
- Ongallo, C. (2007). Manual de comunicación. Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones. Madrid: Dykinson S.L.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de la Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. (2006). Lineamientos nacionales para la aplicación y el desarrollo de las estrategias en entornos saludables. Escuela saludable y vivienda saludable. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/lineamientos-nacionales-para-la-aplicacion-y-el-desarrollo-de-las-ees.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2000). Anexo No. 6: Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. Versión revisada. San José, Costa Rica. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica* 3 (2): 179-186.
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo* 29 (1): 68-82.

- Resolución 957 de 2005. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad Andina de Naciones (CAN). Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Colombia/R957-03.pdf>
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Restrepo, N., Colorado, G. y Cabrera, G. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista Salud Pública* 8 (1): 63-73.
- Salanova, M., Rodríguez, A. M. y Llorens, S. (2006). Taller de trabajo sobre inteligencia emocional en enfermeras: eficacia a corto plazo. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención* (29): 46-51.
- Sanín, J. A. y Salanova, M. (2013). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica* 13 (1): 95-108.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Glosario. Disponible en: <http://www.sena.edu.co/Documents/Interno/Glosario.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2015). Informe de gestión 2014. Disponible en: http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Lists/Informes%20de%20gesti%C3%B3n/I_gestion2014.pdf
- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). (2013). Recurso humano. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>

Links de referencia

- Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. <http://www.fecode.edu.co/>
- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. <http://www.fomag.gov.co>
- Fundación SM. <http://www.fundacion-sm.com/>
- Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en el sector educativo. <http://www.prl-sectoreducativo.es/>
- Ministerio de Educación Nacional. <http://www.mineducacion.gov.co/>
- Prevención docente. www.prevenciondocente.com

7. BIBLIOGRAFÍA

Portal de Educación Comunidad de Madrid. http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=PortalEducacion/Page/EDUC_home

Recursos para la Orientación Educativa. www.orientaeduc.com

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>

Unión General de Trabajadores. www.ugt.es

8. ANEXOS

Anexo 1. Tabla resumen objetivos, actividades e indicadores

| Objetivo | Actividad | Tipo de indicador | Método de cálculo | Responsable | Periodicidad |
|---|--|-------------------|--|--|--------------------|
| Reducir la presentación de exigencias contradictorias al educador relacionadas con la disminución de exigencias académicas, mediante el refuerzo del compromiso de la comunidad educativa (directivas, docentes, padres de familia y estudiantes) con la calidad de la formación. | Implementar acciones de mejoramiento para cumplir con el compromiso institucional con la calidad y la ética en la formación. | Proceso | Número de acciones de mejoramiento definidas / Número de acciones ejecutadas. | Directivos o instancia que ellos deleguen. | Bimestral Anual |
| | Implementar acciones de mejoramiento para cumplir con el compromiso institucional con la calidad y la ética en la formación. | Resultado | Cambios en la evaluación que hacen los educadores respecto a consistencia de rol después de la intervención. | Directivos o instancia que ellos deleguen. | Bimestral Anual |
| Controlar las demandas cuantitativas del docente a través del ajuste de la carga laboral al tiempo de trabajo. | Ajustar la carga de trabajo. | Proceso | Número de puestos de trabajo intervenidos / Número total de puestos de trabajo con sobrecarga cuantitativa. | Directivas y responsable de seguridad y salud en el trabajo. | Semestral Anual |

8. ANEXOS

| Objetivo | Actividad | Tipo de indicador | Método de cálculo | Responsable | Periodicidad |
|--|--|-------------------|---|--|--------------------|
| Controlar las demandas cuantitativas del docente a través del ajuste de la carga laboral al tiempo de trabajo. | Ajustar la carga de trabajo. Realizar la inducción y formación de los educadores. | Resultado | Disminución de la frecuencia de casos con sobrecarga cuantitativa comparada con el periodo anterior. Número de educadores beneficiados con la acción de intervención / Número total de educadores objeto de la intervención. | Directivas y responsable de seguridad y salud en el trabajo. | Semestral Anual |
| Prevenir situaciones de violencia en zonas aledañas a la institución, mediante acciones coordinadas con las instituciones locales. | Socializar el protocolo. | Proceso | Cobertura de la socialización del protocolo: Número de personas cubiertas / Número de personas objetivo de la información. Número de casos de violencia atendidos por las instituciones locales en el periodo / Número de casos de violencia atendidos por las instituciones locales en el mismo periodo de año anterior. Número de incidentes ocurridos a miembros de la comunidad educativa después de la intervención, comparados con los ocurridos antes de la intervención. De forma cualitativa se debe evaluar la eficacia de la participación de las instituciones y autoridades locales para el desarrollo de plan de intervención. | Directivas y responsable de seguridad y salud en el trabajo. | Semestral Anual |



9 789587 169515